

HAITI

26^{ème} Rapport de Synthèse sur la Conformité

Juin 2022 - Juin 2023



International
Labour
Organization



IFC | International
Finance Corporation
WORLD BANK GROUP

Creating Markets, Creating Opportunities

Copyright © Organisation Internationale du Travail (OIT) et Société Financière Internationale (SFI) (2023)

Première publication (2023)

Les publications du Bureau International du Travail (BIT) jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du Protocole 2 de la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Cependant, de courts extraits pourront être reproduits sans autorisation, à condition que leur source soit dûment indiquée. Pour les droits de reproduction ou de traduction, la demande doit être adressée au BIT, agissant au nom des deux organisations : Publications du BIT (droits et licences), Bureau International du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par e-mail pubdroit@ilo.org. La SFI et le BIT accueillent favorablement de telles demandes.

Les bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'organismes de droits de reproduction peuvent faire des copies par les licences qui leur ont été délivrées à cette fin. Visitez www.ifro.org pour trouver l'organisation des droits de reproduction dans votre pays.

Données de Catalogage avant Publication du BIT

Better Work Haïti : 24e rapport de synthèse semestriel de l'industrie du vêtement en vertu de la loi HOPE II / Bureau International du Travail ; Société Financière Internationale. - Genève : OIT, 2022

1 v.

ISSN 2227-958X (pdf Web)

Bureau International du Travail; Société Financière Internationale

Industrie de l'habillement / industrie textile / conditions de travail / droits des ouvriers / législation du travail / Convention de l'OIT / Normes Internationales du travail / commentaire / application / Haïti

08.09.3

Les désignations utilisées dans ce document, qui sont conformes avec la pratique des Nations Unies et la présentation des éléments qui y sont présentés n'impliquent l'expression d'aucune opinion de la part de la SFI ou de l'OIT concernant le statut juridique de tout pays, zone ou territoire ou de ses autorités, ou concernant la délimitation de ses frontières.

La responsabilité des opinions exprimées dans les articles, études et autres contributions signés incombe uniquement à leurs auteurs, et la publication ne constitue pas une approbation par la SFI ou l'OIT des opinions qui y sont exprimées.

La référence aux noms d'entreprises et de produits et processus commerciaux n'implique pas leur approbation par la SFI ou l'OIT. L'absence de mention d'une entreprise, d'un produit commercial ou d'un procédé en particulier n'est pas un signe de désapprobation. Les publications du BIT peuvent être consultées auprès des principaux libraires ou des bureaux locaux du BIT dans de nombreux pays ou directement auprès des Publications du BIT, Bureau International du Travail, CH-1211 Genève 22 et Suisse. Les catalogues ou listes des nouvelles publications sont disponibles gratuitement à l'adresse ci-dessus ou par email: pubvente@ilo.org

Visitez notre site Internet: www.betterwork.org

Remerciements/Avertissement

Better Work Haïti reçoit le soutien financier du Département du Travail des États-Unis (USDOL en Anglais). Le contenu de cette publication relève de la seule responsabilité de Better Work Haïti et ne reflète pas nécessairement les points de vue ou les politiques de USDOL.

Le financement fourni par le Département du Travail des États-Unis relève de l'accord de coopération numéro IL-21187-10-75-K. 89 % des coûts totaux du programme en 2022 ont été financés par des fonds fédéraux, pour un total de USD 11,295,840. Ce document ne reflète pas nécessairement les points de vue ou les politiques du Département du Travail des États-Unis, et la mention de noms commerciaux, de produits commerciaux ou d'organisations n'implique pas l'approbation du gouvernement des États-Unis.



Table of Contents

Remerciements/Avertissement.....	3
Liste des Acronymes.....	5
Section I: Introduction et Contexte.....	7
1.1 Antécédants	7
L'industrie de l'Habillement en Haïti en Chiffres	10
Section III: Faits saillants de la période de référence janvier 2023-juin 2023.....	14
Contexte du Pays.....	14
Les Défis de l'Industrie du Vêtement	15
Décret Suspendant la Loi 3x8	19
Section IV: Situation de Conformité dans l'Industrie Haïtienne de l'Habillement	20
La tendance générale des non-conformités dans l'industrie haïtienne de l'habillement.....	20
Les taux de non-conformité les plus élevés dans l'industrie haïtienne de l'habillement.....	24
Section V: Constatations de non-conformité aux normes fondamentales du travail au cours de la période visée par le rapport (janvier 2023 – juin 2023).....	33
Liberté Syndicale : Violations de la Convention Collective	33
Liberté Syndicale : Grèves	34
Discrimination: Race et Origine	35
Discrimination: Harcèlement sexuel.....	35
Discrimination/Genre.....	36
Liberté Syndicale/Grèves.....	36
Travail Forcé/Coercition.....	38
Section VI: Activités Clés de Better Work au cours de la Période Référence.....	39
Formation.....	41
Collaboration avec le Gouvernement.....	42
Les Usines en Détail	47
Liste des Usines.....	47
Findings from the Factories	48
Annexe 1: Le projet TAICNAR et les exigences en matière de rapports dans le cadre de la loi HOPE II.....	51
Composante 2 du programme TAICNAR : Assistance technique pour renforcer les structures juridiques et administratives afin d'améliorer la conformité dans l'industrie	52
Annexe 2. Modèle de Prestation de Services de Better Work	55
Annexe 3. Méthodologie d'Évaluation de la Conformité de Better Work.....	59
Cadre d'évaluation de la Conformité au travail de Better Work.....	59
Annexe 4. Conclusions Relatives aux Usines.....	78

Liste des Acronymes

ADIH	Association des Industries d'Haïti (Haitian Industry Association)
BMST	Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail (Office of Ombudsperson)
CAOSS	Conseil d'Administration des Organes de Sécurité Sociale (Board of Social Security Bodies)
CCAP	Comité Consultatif pour l'Amélioration des Performances
CCP	Comité Consultatif du Projet
CE	Conseiller d'Entreprise
CSI	Confédération Syndicale Internationale
CSS	Conseil Supérieur des Salaires (Wages High Council)
CTH	Confédération des Travailleurs Haïtiens (Confederation of Haitian Workers)
CTMO-HOPE	Commission Tripartite de Mise en œuvre de la loi HOPE (Tripartite Commission for the Implementation of the HOPE Law)
CTSP	Confédération des Travailleurs des secteurs Publics et Privés (Confederation of Workers from the Public and Private Sectors)
EPI	Équipement de Protection Individuelle
FSS	Fiche Signalétique de sécurité
GOSTTRA	Groupement Syndical des Travailleurs-eusses du Textile pour Réexportation d'assemblage (Union Group of Textile Workers for Re-export of the Assembly)
HELP	Programme de Relance Économique en Haïti
HOPE	Loi sur l'amélioration des possibilités hémisphériques d'Haïti par l'encouragement au partenariat.
IOE	Organisation Internationale des Employeurs

MAST	Ministère des Affaires Sociales et du Travail (Ministry of Social Affairs and Labor)
OFATMA	Office d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité (Office for Work, Health and Maternity Insurance)
ONA	Office Nationale d'Assurance Vieillesse (National Office for Old-Age Insurance)
PAP	Port-au-Prince, Haïti
PC	Point de Conformité
PIC	Parc Industriel de Caracol (Industrial Park of Caracol)
PIM	Parc Industriel Métropolitain (also referred to as SONAPI)
SC/AFL-CIO	Centre de Solidarité/Fédération Américaine du Travail-Congrès des Organisations Industrielles (Solidarity Center/American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations)
SST	Sécurité et Santé au Travail
TAICNAR	Programme d'Amélioration et d'Assistance Technique, d'Évaluation des Besoins en Matière de Conformité et de Mesures Correctives. (Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation)
TDS	Table de Dialogue Social
USDOL	Département du Travail des États-Unis (United States Department of Labor)

Section I: Introduction et Contexte

1.1 Antécédents

Better Work – une collaboration entre l'Organisation Internationale du Travail (OIT) des Nations Unies et la Société Financière Internationale (SFI), membre du Groupe de la Banque Mondiale - est un programme complet réunissant tous les niveaux de l'industrie vestimentaire pour améliorer les conditions de travail, le respect des droits du travail pour les travailleurs et stimuler la compétitivité des entreprises de l'habillement. Le programme a été lancé en Haïti en juin 2009 dans le cadre du programme mondial Better Work avec des opérations nationales au Bangladesh, au Cambodge, en Éthiopie, en Égypte, en Haïti, en Indonésie, en Jordanie, à Madagascar, au Nicaragua, au Pakistan, au Sri Lanka et au Vietnam. Better Work opère principalement dans l'industrie de l'habillement et de la chaussure dans les pays où il est présent. En Haïti, le programme est obligatoire pour tous les producteurs de vêtements exportant leurs produits vers le marché américain dans le cadre de la loi HOPE II.

La loi HOPE II exige qu'Haïti, en coopération avec l'OIT, établisse un Programme d'Amélioration et d'Assistance Technique, d'Évaluation des Besoins en Matière de Conformité et de Mesures Correctives (TAICNAR), qui (i) évalue les usines haïtiennes de vêtements exportant en vertu de la loi HOPE II sur le respect des normes internationales fondamentales du travail et du droit national du travail haïtien, (ii) aide ces usines dans leurs efforts de remédiation et (iii) fournit un renforcement des capacités au Gouvernement haïtien sur ces aspects. En outre, conformément à la loi HOPE, des rapports semestriels doivent être publiés pour indiquer les performances de conformité au niveau de l'entreprise. De plus amples détails sur les composantes de la loi HOPE II et les exigences spécifiques concernant les rapports semestriels publiés par l'entité exploitant le programme TAICNAR sont cités à l'Annexe 1 (Exigences en matière de rapports de la loi HOPE II). Ceci est le vingt-cinquième rapport dans le cadre de la loi HOPE. Des données détaillées au niveau de l'entreprise sur les performances en matière de conformité, comme l'exige la loi HOPE II, sont incluses dans la section des tableaux d'usine ci-dessous.

Les deux composantes du programme TAICNAR HOPE II visent à renforcer la conformité du travail de l'industrie haïtienne. Le premier de ces éléments se

concentre sur l'évaluation de la conformité aux normes fondamentales du travail et au droit national du travail, le soutien aux efforts de remédiation et la publication des progrès de chaque usine sur le registre du médiateur du travail. Le deuxième élément du programme TAICNAR consiste en une assistance technique visant à renforcer les structures juridiques et administratives afin d'améliorer la conformité dans l'industrie. La portée de ces services est vaste, englobant l'assistance technique de l'OIT pour la révision des lois et réglementations nationales afin de les mettre en conformité avec les normes internationales, de sensibiliser aux droits des travailleurs et de former des inspecteurs du travail, des huissiers de justice et d'autres membres du personnel gouvernemental.

Pour encourager le respect des normes fondamentales du travail et du droit national du travail, la législation indique que le traitement préférentiel peut être retiré, suspendu ou limité par le président des États-Unis aux producteurs qui, même après avoir fourni une assistance, ne se conforment pas aux normes fondamentales du travail et au droit du travail national qui sont liés et conformes à ces normes. La suppression des avantages est fondée sur les décisions du gouvernement des États-Unis, fondées principalement sur la base des identifications de non-conformité effectuées par le Département du Travail des États-Unis (USDOL). Bien que les rapports de Better Work Haïti soient consultés dans le cadre de l'exécution par l'USDOL de son mandat de mise en œuvre de la loi HOPE II, les constatations de non-conformité de Better Work Haïti ne peuvent, à elles seules, avoir un impact sur le traitement préférentiel en vertu de la loi HOPE.

Better Work Haïti a mis en œuvre la première composante du programme TAICNAR de 2009 à 2017, tandis que d'autres projets de l'OIT, en particulier le projet de renforcement des capacités OIT-MAST, ont travaillé sur la deuxième composante. À partir de 2018, avec le démarrage de la troisième phase du projet Better Work Haïti (2018 - 2022), Better Work a également pris en charge plusieurs éléments de la deuxième composante du programme TAICNAR tout en réalisant des activités couvrant la première composante du TAICNAR. Pour la période 2022 à 2027, Better Work Haïti se concentre sur sa stratégie de durabilité, afin d'assurer la poursuite des avantages du programme. La stratégie du programme Better Work Haïti s'appuie sur la stratégie du programme Better Work Global pour la période 2017-2022. Ainsi, cette

stratégie partage la même vision globale du programme en tant que catalyseur d'un changement transformateur dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et de la promotion de la gouvernance du marché du travail et des pratiques commerciales du pays qui soutiennent activement le travail décent et le développement socio-économique équilibré.

Better Work Haïti cherche à établir et renforcer des partenariats stratégiques avec des parties prenantes pertinentes pour mener à bien ses activités, renforcer la reproduction et l'extension des résultats d'apprentissage/modèles mis en œuvre, en mettant l'accent sur le dialogue social, la promotion de l'égalité du genre et la compréhension des lois nationales du travail et des conventions internationales, afin d'améliorer les conditions de travail et le bien-être des travailleurs.

Le programme Better Work coordonne ses activités avec la Médiatrice du Travail et un Comité Consultatif Tripartite (CCT). Ce comité se réunit régulièrement avec Better Work pour discuter des activités du programme. Les membres du CCT représentent le secteur privé, le gouvernement, les représentants des travailleurs, ainsi que la Médiatrice du Travail, conformément aux exigences de la loi HOPE régissant le Comité.

Par conséquent, Better Work suit cette approche bipartite au niveau national pour améliorer les conditions de travail et la compétitivité de l'industrie du vêtement en Haïti. D'une part, les interventions directes au niveau des usines offrent une compréhension approfondie des performances en matière de conformité de chaque entreprise et apportent une assistance de manière personnalisée. D'autre part, le programme travaille avec les mandants tripartites pour s'attaquer de manière plus substantielle aux défis endémiques en réunissant les parties prenantes, en partageant les données de l'industrie et en offrant une assistance technique pour relever les défis de conformité et les besoins de renforcement des capacités.

L'industrie de l'Habillement en Haïti en Chiffres



31

Usines participant au programme



42,500

Ouvriers employés
(63% de femmes)



8

Zones Industrielles
Hébergeant 90% de
Textile



~ \$400 million

Exportation de Vêtements en million USD

À ce jour ↓ (-24.58 en 2023)



36

Marques et
Distributeurs



7

Partenaires
Gouvernementaux



11

Organisations de
Travailleurs Actifs



26

Rapport de Conformité
de l'Industrie



12

Personnel de Better
Work Haïti



14

Années de Service
en Haïti

Better Work Haïti continue de travailler avec les parties prenantes de l'industrie, à savoir les organisations de travailleurs et d'employeurs et les représentants du gouvernement, non seulement pour préserver les emplois dans le secteur textile et de l'habillement, mais aussi pour les multiplier grâce à une productivité accrue et aux demandes des acheteurs internationaux. Better Work Haïti continue de s'engager auprès des acheteurs internationaux pour résoudre les problèmes qui les préoccupent, ainsi que le secteur textile haïtien. Les discussions autour du renouvellement de la loi ont donné à tous les acteurs une incitation supplémentaire à travailler ensemble pour résoudre les nombreux problèmes de non-conformité qui peuvent affecter la croissance et la productivité du secteur. Les non-conformités liées à la Sécurité Sociale ont été un point clé dans les discussions pour le renouvellement de la loi HOPE.

Selon les données publiées en octobre 2022 par le Bureau des textiles et de l'habillement du Département du Commerce des États-Unis, l'industrie textile haïtienne a exporté pour 1,1 milliard de dollars de produits vers les États-Unis pour la période se terminant en août 2022. Cela représente une augmentation de 14.54% pour la même période se terminant en août 2021. Cette période de rapport montre 58,571 emplois dans le secteur, par rapport à 53,410 au cours de la dernière période de rapport.

S'appuyant sur les partenariats solides que Better Work a développés avec le gouvernement, les marques mondiales, les employeurs et les syndicats, au fil des ans, le programme joue un rôle central dans la réalisation du plein potentiel de la loi HOPE II – un programme commercial préférentiel avec les États-Unis. Réunir diverses parties prenantes pour relever des défis communs et soutenir les efforts des institutions pour surveiller et préserver la conformité des usines aux normes internationales du travail seront des priorités absolues.

Partenaires clés

- ▶ Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST)
- ▶ Bureau de la Médiateur Spéciale du Travail (BMST)
- ▶ Office National d'Assurance Vieillesse (ONA)
- ▶ Office d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité (OFTMA)
- ▶ Ministère du Commerce et de l'Industrie (MCI)
- ▶ Ministère de l'Economie et des Finances (MEF)
- ▶ Bureau du Secrétaire d'État à l'Intégration des Personnes Handicapées (BSEIPH)
- ▶ Association des Industries Haïtiennes (ADIH)
- ▶ Forum Économique du Secteur Privé (FESP)
- ▶ Tous les syndicats actifs dans le secteur de l'habillement (12), énumérés ci-dessous :
 - ◆ Centrale Autonome des Travailleurs Haïtiens (CATH)
 - ◆ Comité Inter-Syndicale des Femmes (CISF)
 - ◆ Confédération des Forces Ouvrières Haïtiennes (CFOH)
 - ◆ Confédération des Travailleurs et Travailleuses des Secteurs Publics et Privés (CTSP)
 - ◆ Confédération des Travailleurs Haïtiens (CTH)
 - ◆ Coordination Nationale des Ouvrières et Ouvriers Haïtiens (CNOHA)
 - ◆ Coordination Syndicale Haïtienne (CSH)
 - ◆ Entè Sendikal Premye Me - Batay Ouvriye (ESPM-BO)
 - ◆ Groupement des Syndicats des Travailleurs Textiles pour l'Exportation et l'Assemblage (GOSTRA)
 - ◆ Syndicat des Ouvriers de HANSAE Haïti S.A (SOHSA)
 - ◆ Syndicat des Ouvriers Haïtiens pour la Rénovation du Secteur Textile (SOHARST)
 - ◆ Union des Travailleurs Libres (UTL)



Section III: Faits saillants de la période de référence janvier 2023-juin 2023

Contexte du Pays

ANALYSE DU CONTEXTE

Malgré les efforts du gouvernement haïtien pour parvenir à la stabilité macroéconomique et favoriser une croissance économique durable dirigée par le secteur privé, le climat d'investissement en Haïti est caractérisé par plusieurs défis. Ces défis comprennent une monnaie nationale instable, la gourde haïtienne (HTG), une inflation persistante, un chômage élevé, une instabilité politique et une insécurité.

Au moment d'écrire ces lignes, la situation économique d'Haïti s'est considérablement détériorée. Les indicateurs économiques tels que l'inflation élevée et la dépréciation continue de la gourde par rapport au dollar américain se sont détériorés. Cette dépréciation, combinée à des réserves de change limitées principalement allouées aux paiements de carburant, a entraîné une hausse des prix alimentaires. Par conséquent, le coût de la vie augmente rapidement en raison de la fluctuation des prix des biens essentiels. La crise économique qui en résulte a entraîné une augmentation du chômage, car de nombreuses entreprises et services ont fermé leurs portes.

Environ 4,9 millions d'haïtiens sont aujourd'hui en situation d'insécurité alimentaire et ont besoin d'une aide humanitaire urgente¹. Cela s'explique par la hausse des prix, la volatilité des taux de change, la rareté du dollar américain, la diminution des transferts privés et l'augmentation de la violence des gangs armés perturbant les activités économiques.

1 <https://fews.net/latin-america-and-caribbean/haiti/food-security-outlook/february-2023>

Les défis économiques ont érodé le pouvoir d'achat des ménages, faisant monter les niveaux de pauvreté à environ 60%.² La situation économique globale est étroitement liée aux conditions de sécurité du pays.

Condamnant l'escalade de la violence, des activités criminelles et des violations des droits de l'homme en Haïti, le Conseil de Sécurité des Nations Unies a adopté à l'unanimité la résolution 2692 (2023) pour proroger le mandat du Bureau Intégré des Nations Unies en Haïti (BINUH) jusqu'au 15 juillet 2024. La résolution souligne la nécessité urgente d'améliorer les conditions de sécurité en Haïti.

Ces défis entraînent des conséquences sur les activités du secteur privé. Les personnes déplacées peuvent continuer à migrer vers des villes et des communautés plus accueillantes, tandis que d'autres peuvent se joindre à l'exode vers d'autres pays.

Les Défis de l'Industrie du Vêtement

Le secteur du vêtement en Haïti fait face à d'importants défis depuis le début de la pandémie de COVID-19 en 2020. Bien que le secteur ait rebondi après la pandémie et ait récupéré des milliers d'emplois perdus, le ralentissement de l'économie mondiale, conjugué aux grèves sociopolitiques internes et aux catastrophes naturelles, ont eu de graves répercussions sur le secteur. Plusieurs usines ont fermé leurs portes et d'autres ont considérablement réduit leurs effectifs. Rien que dans le Nord-Est, une usine a réduit ses effectifs, passant d'environ 11,000 ouvriers à environ 6,500. Tout au long de la période considérée, Better Work Haïti a géré un portefeuille de 33 usines, ce qui représente une réduction par rapport aux 38 usines incluses dans la période de rapport précédente. L'insécurité dans le pays a contraint certaines usines à fermer leurs portes en raison d'activités liées aux gangs dans leur voisinage, tandis que d'autres ont été touchées par des problèmes liés à la réception des matières premières et à l'expédition des produits finis.

En décembre 2022, deux usines situées dans la région Ouest ont fermé temporairement leurs portes et prévoient de reprendre leurs activités en

2 <https://www.worldbank.org/en/results/2020/01/08/haiti-providing-opportunities-for-all-haitians>

janvier 2023. Malheureusement, ces usines sont restées fermées, principalement en raison de la prolifération des activités des gangs qui ont perturbé significativement leur production quotidienne. Notamment, l'une de ces usines a vu plusieurs de ses employés être victimes d'enlèvements en 2022. De plus, une réduction significative de leurs commandes de production a joué un rôle déterminant dans la décision de fermer ces usines. Ensemble, ces deux usines ont entraîné une perte estimée à 2,000 emplois. Par la suite, en 2023, deux autres usines, l'une à Port-au-Prince et l'autre à CODEVI, ont également cessé leurs opérations, entraînant une perte supplémentaire de 2,000 emplois dans le secteur.

Le fournisseur de BWH a accueilli la tournée régionale de l'AAPN en 2023.

Vingt-quatre participants de l'*Americas Apparel Producer's Network* (AAPN) et six conférenciers, ainsi que des hôtes locaux, ont participé à l'édition 2023 de la tournée régionale de l'AAPN CODEVI Haïti/République Dominicaine, qui a été organisée par *Grupo M* du 21 au 24 mars. Le programme comprenait des visites guidées du Parc Industriel CODEVI, situé à Ouanaminthe, en Haïti, juste de l'autre côté de la frontière de Dajabon, en République dominicaine. Ce Parc Industriel abrite plus de 15 locataires mondiaux et des marques américaines. M. Anibal Capellan, membre du Conseil d'Administration de l'AAPN, et M. Joseph Blumberg, Directeur Général de *Grupo M/CODEVI*, ont joué un rôle déterminant dans l'organisation de l'événement. L'ordre du jour a été soigneusement élaboré pour mettre en valeur le dynamisme et le potentiel de cette zone industrielle, qui s'étend à la fois en République dominicaine et en Haïti.

Andrew Dreher, de *GC Moore*, a exprimé son optimisme en déclarant que : « *La région de l'Amérique centrale et des Caraïbes dans son ensemble a un grand potentiel.* » Claudine François, Directrice de programme de Better Work Haïti, a saisi l'occasion pour souligner les progrès en matière de conditions de travail et les initiatives récentes dans le secteur textile haïtien. Ces efforts visent à renforcer la croissance du secteur grâce à des investissements accrus, des partenariats constructifs et l'amélioration de la performance commerciale.

L'AAPN a depuis longtemps plaidé en faveur du concept « Plus proche, c'est plus clair », encourageant le réseautage parmi près de 200 organisations

opérant dans la chaîne d'approvisionnement dans le monde entier. Ce réseau regroupe des fournisseurs, des acheteurs et diverses parties prenantes qui cherchent à établir un modèle d'approvisionnement plus stable et plus flexible, simplifiant et améliorant ainsi les opérations commerciales aux États-Unis et dans les Amériques en général.

En mai 2023, Better Work Haïti a reçu une invitation à participer à une délégation en Corée du Sud, visant à étudier les Parcs Industriels Écologiques (PIE) établis dans le pays. La délégation, composée de représentants de la SONAPI (Société Nationale des Parcs Industriels), du Ministère des Finances (MEF), du Centre de Facilitation des Investissements (CFI) et de la Direction des Zones Franches (DZF), cherchait à tirer des enseignements de l'expérience de la Corée dans la mise en œuvre d'un programme national de parcs industriels éco-responsables. Cela comprenait l'étude des lois pertinentes, des institutions, des technologies, des mécanismes de financement et de l'expertise opérationnelle. Les visites sur place ont offert une exposition pratique à des cas de Parcs Éco-Industriels de référence en Corée et ont facilité l'échange de connaissances entre les délégations sur des sujets tels que le développement des Parcs Industriels Écologiques, leur transformation, ainsi que la transformation numérique et verte des industries et des Parcs Industriels.

L'objectif principal de cette initiative est d'explorer la faisabilité de la création de parcs écologiques en Haïti. Ces parcs sont conçus pour améliorer les performances économiques, préserver les ressources naturelles limitées et améliorer la qualité de vie, renforçant ainsi la compétitivité des parcs industriels en Haïti. Des stratégies seront élaborées pour promouvoir la résilience industrielle et la décarbonation. Le Groupe de la Banque mondiale a mandaté un cabinet de conseil pour entreprendre les tâches suivantes:

1. Analyser le paysage actuel des parcs industriels en Haïti, fournissant un aperçu des investissements potentiels dans les Parcs Industriels Écologiques (PIE) liés aux installations solaires photovoltaïques, aux solutions de traitement des déchets et des eaux usées, aux bâtiments écologiques et aux bâtiments résilients dans les parcs industriels d'Haïti.
2. Effectuer une analyse préliminaire de faisabilité des Parcs Industriels Écologiques (PIE) dans deux parcs industriels en Haïti. Cette analyse englobe des évaluations de pré-faisabilité des réseaux de Symbiose Industrielle (SI), de la faisabilité des bâtiments écologiques et les

solutions d'énergie renouvelable avec des mini/micro-réseaux, des installations de traitement des eaux usées, la résilience des infrastructures, les possibilités d'infrastructures sociales et les considérations connexes en matière d'investissement et d'exploitation (CAPEX/OPEX).

3. Explorer les mécanismes financiers pour soutenir la transition vers les Parcs Industriels Écologiques (PIE), y compris la cartographie des besoins de financement pour diverses interventions de PIE et l'identification des mécanismes de financement potentiels.
4. Recommander des mesures de développement futur basées sur les conditions du marché et l'expérience internationale afin de tracer une trajectoire de croissance commercialement viable et durable pour les Parcs Industriels Écologiques en Haïti.

Incident Tragique dans le Parc Industriel CODEVI

Le 15 juin 2023, un incident tragique s'est déroulé au sein de la zone industrielle CODEVI, entraînant la perte de deux vies, deux ouvriers, et en blessant physiquement plusieurs autres. Cet événement malheureux a résulté d'un conflit qui a rapidement escaladé entre certains travailleurs et un agent de sécurité, aboutissant à une manifestation de violence profondément regrettable. En réponse à cet incident pénible, les parties prenantes ont lancé des appels au calme, permettant aux autorités de mener des enquêtes approfondies et de déterminer les responsabilités.

La direction de CODEVI a organisé de manière proactive plusieurs réunions et consultations avec diverses branches du gouvernement haïtien, et elle a pris la responsabilité de fournir un soutien aux familles des ouvriers décédés. Better Work Haïti a entamé des discussions de haut niveau impliquant toutes les parties concernées afin d'explorer les stratégies et la formation nécessaire en vue d'un processus complet de réintégration visant à favoriser des relations professionnelles matures au sein de l'établissement.

De plus, un rapport gouvernemental devrait être publié, mettant l'accent sur les mesures préventives visant à éviter qu'un incident aussi tragique ne se reproduise à l'avenir.

Décret Suspendant la Loi 3x8

Le 13 juin 2023, le Gouvernement d'Haïti a publié un décret annonçant la suspension immédiate de la Loi 3*8, officiellement connue sous le nom de *Loi sur l'Organisation et la Réglementation de la Journée de Travail de Vingt-Quatre (24) Heures Divisée en Trois (3) Quarts de Huit Heures*. La loi 3*8 stipulait que la pause déjeuner est considérée comme faisant partie intégrante de la journée de travail de huit heures et doit être rémunérée en conséquence. Cependant, la publication du nouveau décret suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Par conséquent, Better Work ne constate plus de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.

Le décret rétablit également plusieurs articles du Code du travail, qui avaient été abrogés en vertu de la loi 3*8. Pour donner aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement ces dispositions rétablies, Better Work Haïti ne constate pas de non-conformité aux exigences des articles rétablis au cours du cycle actuel et les appliquera à partir de janvier 2024.

Les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti distribuent des exemplaires du décret aux usines de leur portefeuille et fournissent des services de conseil pour aborder ce sujet.



Section IV: Situation de Conformité dans l'Industrie Haïtienne de l'Habillement

La tendance générale des non-conformités dans l'industrie haïtienne de l'habillement

Cette section offre un aperçu des constatations liées à la non-conformité dans 31 usines participantes, qui ont toutes fait l'objet d'évaluations au moins une fois entre juillet 2022 et juin 2023. Il est important de noter que les données présentées reflètent l'état de ces usines en fonction des résultats de leurs évaluations les plus récentes. Le taux global de non-conformité est calculé en considérant le nombre total d'usines qui présentent des cas de non-conformité dans au moins un point de conformité, pour au moins une question³.

Au cours de la période considérée, Better Work Haïti a effectué un total de 2 évaluations entièrement virtuelles, en plus de 5 évaluations hybrides et de 17 évaluations en personne, avec le soutien d'inspecteurs du Ministère des Affaires Sociales et du Travail. La vérification des plans d'amélioration des usines s'est déroulée soit en personne lors de visites sur place, soit virtuellement par le biais de la demande de documentation lors de services consultatifs, ainsi que lors des discussions impliquant les membres du Comité Bipartite, comprenant à la fois des ouvriers et la Direction.

Les graphiques présentés ci-dessous illustrent les constatations de non-conformité pour les 31 usines évaluées, affichant les taux de non-conformité entre parenthèses. Il est important de garder à l'esprit que ces rapports sont publiés deux fois par année, même si les évaluations ont lieu chaque année, ce

³ Par exemple, au sein du cluster de la Sécurité et Santé au Travail (SST), il existe huit points de conformité distincts, chacun contenant plusieurs questions de conformité. Ainsi, si une usine est non conforme ne serait-ce que pour une seule question au sein d'un point de conformité, elle est considérée comme non conforme pour l'ensemble de ce point de conformité, ce qui se reflète dans le taux de non-conformité de l'ensemble plus large du cluster. Par conséquent, bien que le nombre total d'usines classées comme non conformes dans le cluster puisse être élevé, cela n'implique pas nécessairement que chacune de ces usines soit non conforme pour toutes les questions d'un point de conformité spécifique.

qui entraîne les problèmes sont signalés dans deux rapports de synthèse consécutifs.

Les taux de non-conformité les plus élevés de l'industrie continuent d'être observés au sein du cluster de la Sécurité et Santé au Travail (SST), indiquant que presque chaque usine était en non-conformité sur au moins une question au sein du point de conformité correspondant. Étant donné que le taux total de non-conformité au sein du cluster est calculé à partir d'une compilation de questions, il est essentiel d'examiner les questions spécifiques responsables du taux de non-conformité.

Dans ce cluster, le point de conformité ayant le taux de non-conformité le plus élevé est celui des produits chimiques et des substances dangereuses, qui comprend sept questions de conformité. Plus précisément, trois problèmes sont à l'origine du taux élevé de non-conformité.

- ▶ Quatre-vingt-quatre pour cent des usines étaient en situation de non-conformité pour ne pas avoir correctement étiqueté les produits chimiques. Cela concerne généralement des produits chimiques qui n'étaient pas étiquetés ou dont l'étiquette ne contenait pas d'informations telles qu'un pictogramme.
- ▶ Les fiches de données de sécurité des produits utilisés sur le lieu de travail n'étaient pas disponibles dans 84 % des usines évaluées. Les fiches de données de sécurité chimique fournissent des informations pertinentes pour la manipulation du produit, y compris des instructions spécifiques en cas d'accident pour cette question.
- ▶ La tenue d'un inventaire des produits chimiques et dangereux sur le lieu de travail présente également un taux élevé de non-conformité de 84 %. Il s'agit d'un domaine dans lequel les usines ont souvent besoin d'un soutien Better Work pour s'améliorer. Les usines omettent parfois d'inclure tous les produits chimiques qu'elles ont sur le lieu de travail dans la liste d'inventaire. Les produits qu'ils n'utilisent pas régulièrement peuvent ne pas figurer sur l'inventaire, ou la Direction pense que certains produits tels que l'huile de machine ne sont pas des produits chimiques et ne les incluent pas dans l'inventaire. Au cours de la période considérée, le nombre d'usines qui ne sont pas conformes en ce qui concerne la formation dispensée aux ouvriers pour manipuler les

produits chimiques et dangereux continue de diminuer. Les données de juin 2023 indiquent que 13 % des 31 usines sont en situation de non-conformité.

- ▶ Le tableau ci-dessous présente les questions du point de conformité des **produits chimiques et les substances dangereuses** ainsi que le taux de non-conformité pour chaque question.
- ▶ L'autre point de non-conformité persistant dans le groupe de SST est la **préparation aux situations d'urgence**, qui comporte dix questions de conformité. La question sur les issues de secours et les voies d'évacuation présente le taux de non-conformité le plus élevé. Cependant, Better Work Haïti a constaté une diminution significative de la non-conformité au cours de la période visée par le présent rapport. Cinquante-quatre pour cent, soit 17 sur 31 usines, sont en situation de non-conformité.
- ▶ L'autre domaine de non-conformité élevé concerne l'équipement **de lutte contre l'incendie**. En général, les usines peuvent disposer d'un équipement de lutte contre l'incendie adéquat, mais elles peuvent ne pas conserver les documents d'entretien appropriés pour certifier que l'équipement est régulièrement vérifié. En revanche, le taux de non-conformité pour les issues de secours accessibles est plus bas, à 64,5 %.
- ▶ Les taux de non-conformité dans les sept autres questions du point de conformité sont inférieurs à 50 %. Le cluster de la **compensation** affiche toujours un taux élevé de non-conformité dans l'ensemble. Cependant, des preuves anecdotiques suggèrent que des améliorations ont eu lieu au cours de la période qui a suivi l'évaluation de Better Work Haïti et que la non-conformité diminuera probablement au cours de la prochaine période de rapport en raison de la publication du nouveau décret, qui supprime l'obligation de payer la pause déjeuner.
- ▶ Dans le point de conformité relatif aux **congés payés**, Better Work Haïti a constaté que 71% des usines paient les congés annuels de manière incorrecte, et que 77,4% des usines ne sont pas en conformité pour le paiement correct du congé de maternité. 100 % des usines accordent

des pauses quotidiennes supplémentaires aux femmes enceintes ou allaitantes.

- ▶ Dans le point de conformité relatif aux **avantages de sécurité sociale**, le paiement de la pause déjeuner ne sera plus inclus dans le calcul du salaire journalier moyen. Ainsi, les usines qui étaient en non-conformité en raison du non-paiement de la pause déjeuner ne seront plus non conformes, s'il n'y a pas d'autres éléments ayant un impact négatif sur le calcul du salaire moyen. Cependant, pour cette période, 87 % des usines (27 sur 31) n'ont pas soumis le montant exact à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail. Plusieurs usines ont effectué des paiements partiels (contribution de l'employeur de 3 %) conformément à l'accord conclu avec l'OFATMA, mais n'ont pas fourni aux évaluateurs une lettre d'accord de l'OFATMA lors de l'évaluation. Dix-neuf usines sur 31 (62,2 %) n'étaient pas en conformité parce qu'elles ne payaient pas correctement les travailleurs pour le supplément de salaire annuel ou la prime.

Il est important de noter que, malgré la non-conformité persistante de certaines questions au sein du cluster de la rémunération, aucune violation n'a été constatée en ce qui concerne les méthodes de paiement, le paiement du salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires ou les retenues non autorisées sur le salaire des ouvriers.

Les taux de non-conformité les plus élevés dans l'industrie haïtienne de l'habillement

65%

Des usines ne disposent pas d'équipements adéquats pour lutter contre l'incendie.

La non-conformité en matière de préparation aux situations d'urgence continue d'être une priorité absolue pour Better Work Haïti. Au sein de ce cluster, il convient de noter que 64 % des usines ne disposent pas d'équipements adéquats de lutte contre l'incendie, et que 64 % n'étaient pas non plus conformes en ce qui concerne l'accessibilité, l'absence d'obstruction et les sorties d'urgence non verrouillées pendant les heures de travail. Ces préoccupations continueront de faire l'objet d'une attention continue et d'efforts de remédiation de la part de Better Work Haïti.

65%

Des usines ont des problèmes de règlements internes de travail.

Le problème de non-conformité le plus important au sein du cluster des contrats de travail, avec 64 %, concerne les questions relatives aux règles de travail internes. Bien que de nombreuses usines disposent d'un document définissant leurs règles internes de travail, dans certains cas, ce document n'est pas approuvé par le Ministère du Travail, comme l'exige la loi.

61.2%

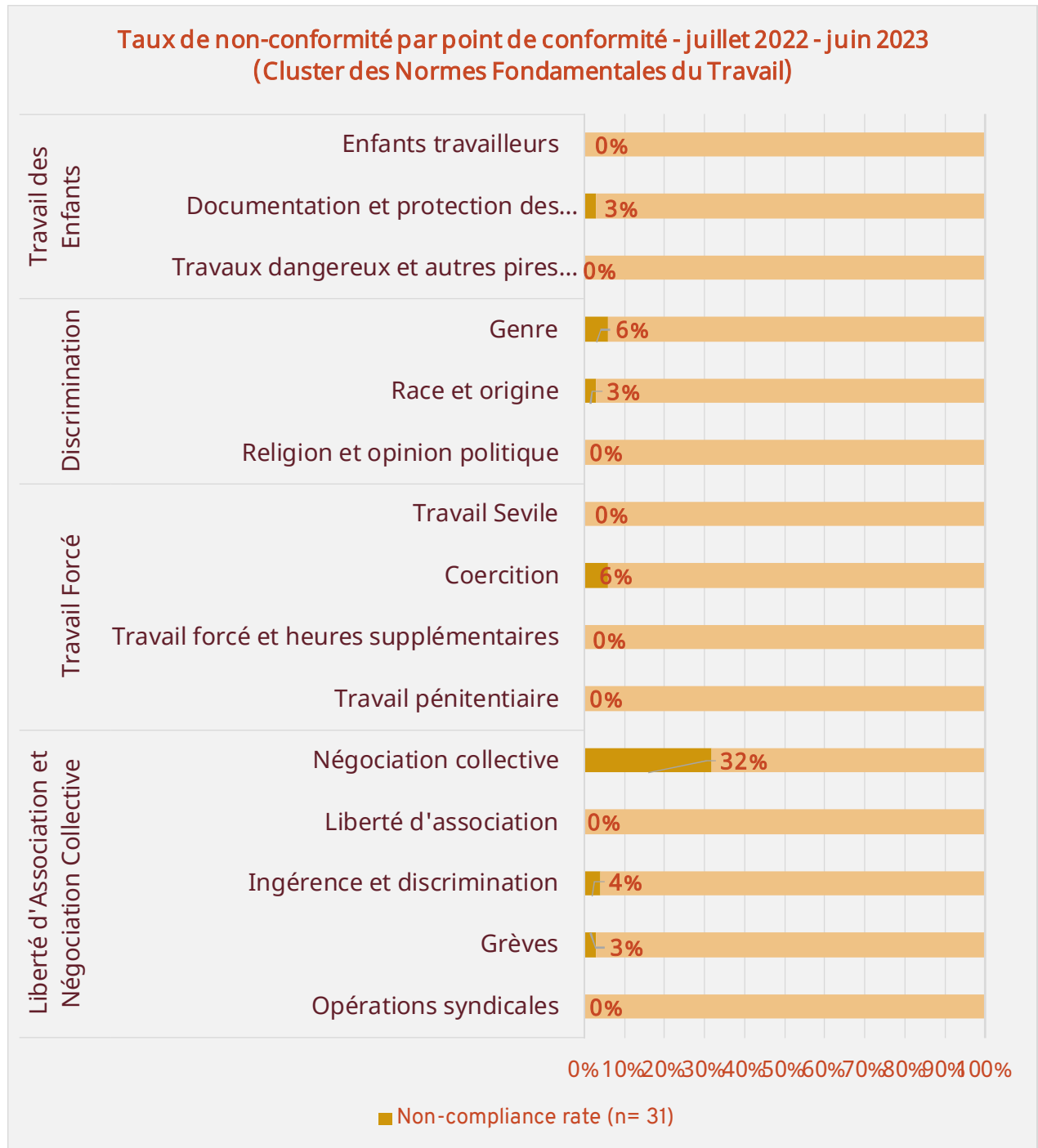
Des usines ont des problèmes avec le supplément de salaire annuel ou la prime.

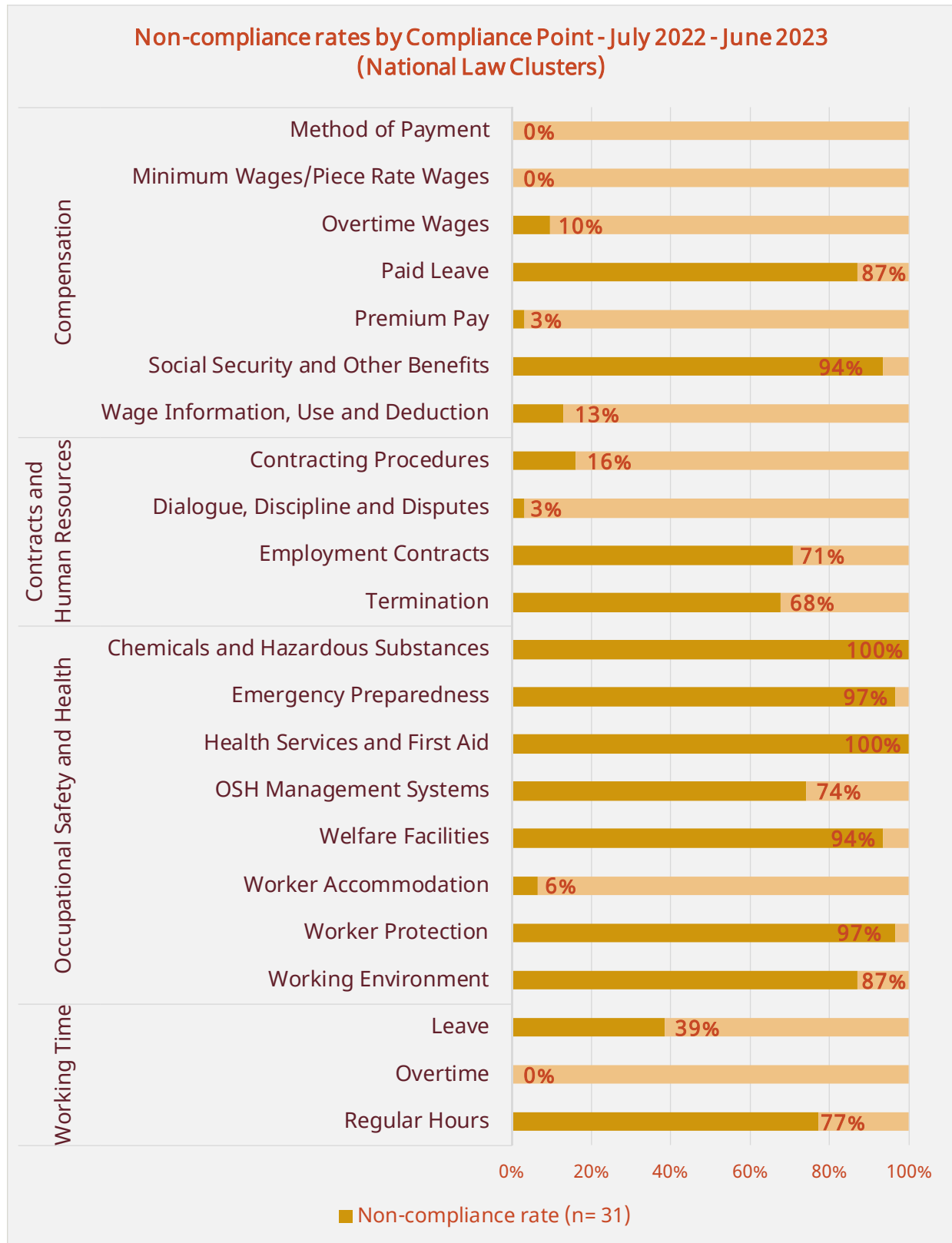
Le non-respect des obligations en matière de sécurité sociale et autres prestations reste élevé à 94 %. Néanmoins, on s'attend à ce que la non-conformité dans ce domaine diminue, étant donné que le paiement de la pause déjeuner, qui contribuait à la non-conformité dans ce groupe, n'est plus obligatoire.

84%

Des usines ont des problèmes d'étiquetage approprié, de tenue d'un inventaire précis et de fiches signalétiques de leurs produits chimiques.

Le taux de non-conformité en matière de gestion des substances chimiques et dangereuses continue d'être important, s'élevant à 100 %. Cependant, la non-conformité liée à l'entreposage adéquat des produits chimiques est relativement faible (19 % sur 31), tandis que 84 % des usines se sont révélées non conformes en matière d'étiquetage approprié, de tenue d'inventaire précis et de sécurité des matériaux et les fiches signalétiques de leurs produits chimiques.





Détails sur les causes profondes des constatations de non-conformité

Problèmes de non-conformité par cluster et points de conformité	Nombre d'usines sur 31
Travail des Enfants	
Documentation et Protection des Jeunes Ouvriers	
Ne disposait pas d'un système fiable pour vérifier l'âge des ouvriers avant leur embauche.	1
Compensation	
Salaire des Heures Supplémentaires	
Omission de payer 50 % au-dessus du salaire normal pour toutes les heures supplémentaires ordinaires effectuées.	2
Omission de payer 50 % de plus que le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées pendant les jours fériés prescrits par la loi.	1
Omission de payer 50 % de plus que le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaires.	2
Congés Payés	
N'a pas payé correctement les congés annuels des ouvriers.	22
Ne pas payer correctement les travailleurs pendant la pause quotidienne.	22
N'a pas payé correctement les congés de maladie des ouvriers éligibles.	24
N'a pas payé correctement les ouvrières éligibles pour leur congé de maternité.	24
Paiement de la Prime	
Omission de payer 50 % de plus que le salaire normal lorsque les ouvriers travaillent des heures normales les jours fériés prescrits par la loi.	1
Omission de payer 50 % de plus que le salaire normal lorsque les ouvriers travaillent des heures normales pendant les jours de repos hebdomadaires.	1
Sécurité Sociale et Autres Avantages	
N'a pas versé aux ouvriers leur supplément de salaire annuel ou leur prime.	19
Ne pas avoir versé les 3 % du salaire des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents de travail.	27

N'a pas collecté et transmis correctement les cotisations des ouvriers et des employeurs à l'OFTAMA pour l'assurance maternité et maladie.	28
Omission de percevoir et de transmettre les cotisations requises et les cotisations patronales à l'ONA.	28
Omission d'envoyer le dernier bulletin de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie ou des congés de maternité.	22
Renseignements sur les Salaires, Utilisation et Déductions	
N'a pas conservé un seul registre de paie exact.	4
Contrats et Ressources Humaines	
Procédures Contractuelles	
N'a pas respecté les limites de la période d'essai pour les apprentis.	1
N'a pas respecté au moins une des exigences légales en matière de rémunération, de contrats, de SST et/ou de temps de travail concernant les ouvriers hors production et/ou les travailleurs sous-traitants	4
Dialogue, Discipline et Conflits	
Avez-vous des travailleurs qui ont été victimes d'intimidation, de harcèlement ou de traitement humiliant ?	1
Contrats de Travail	
Avoir des contrats qui ne sont pas entièrement conformes au code du travail, à la convention collective et au règlement intérieur du travail.	6
Avoir des règles de travail internes qui ne sont pas entièrement conformes aux exigences légales.	20
Avoir des contrats de travail écrits qui ne précisent pas les conditions d'emploi.	5
Licenciement	
N'a pas donné aux ouvriers un préavis de licenciement approprié lorsqu'il était requis, ni payé les travailleurs pendant la période de préavis.	17
Travailleurs licenciés pour des raisons invalides au regard du droit national.	2
N'a pas indemnisé correctement les ouvriers pour les congés annuels payés non utilisés lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés.	21
N'a pas versé correctement aux ouvriers leur supplément de salaire annuel ou leur prime au moment de la cessation d'emploi.	19

Discrimination

Genre	
Des ouvriers ont été victimes de harcèlement sexuel.	1
Licencier ou forcer les ouvrières à démissionner si elles sont enceintes, en congé de maternité ou si elles allaitent.	1
Race et Origine	
La race, la couleur ou l'origine sont-elles un facteur dans les décisions concernant les conditions de travail.	1
Travail Forcé	
Coercition	
N'a pas permis aux ouvriers de mettre fin librement à leur emploi avec un préavis raisonnable et de quitter leur emploi à l'expiration de leur contrat.	1
Des ouvriers punis pour avoir participé à une grève.	1
Liberté Syndicale et Négociation Collective	
Négociation Collective	
N'a pas mis en œuvre l'une des dispositions de la ou des conventions collectives en vigueur.	10
Grèves	
Punir tous les ouvriers qui ont participé à une grève.	1
Sécurité et Santé au Travail	
Produits Chimiques et Substances Dangereuses	
N'a pas correctement étiqueté les produits chimiques et les substances dangereuses.	26
N'a pas stocké correctement les produits chimiques et les substances dangereuses.	8
Il n'y avait pas de fiches signalétiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.	26
N'a pas tenu d'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	26
N'a pas fourni d'installations de lavage et de produits de nettoyage adéquats en cas d'exposition à des produits chimiques dangereux.	13
N'a pas réussi à former efficacement les ouvriers qui travaillent avec des produits chimiques et des substances dangereuses	4

N'a pas pris de mesures pour évaluer, surveiller, prévenir et limiter l'exposition des ouvriers aux produits chimiques et aux substances dangereuses	14
--	----

Préparation aux Situations d'Urgence

Les issues de secours et les voies d'évacuation n'étaient pas clairement indiquées et affichées sur le lieu de travail.	17
---	----

N'a pas entreposé en toute sécurité des matériaux inflammables.	3
---	---

N'a pas protégé de manière appropriée les sources possibles d'inflammation.	5
---	---

N'a pas veillé à ce que les issues de secours soient accessibles, non obstruées et déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	20
--	----

Il n'y avait pas assez d'issues de secours.	1
---	---

N'a pas effectué d'exercices d'urgence périodiques.	14
---	----

N'avait pas de système de détection d'incendie et d'alarme sur le lieu de travail.	14
--	----

Ne disposait pas d'un équipement adéquat de lutte contre l'incendie sur le lieu de travail.	20
---	----

N'a pas formé un nombre suffisant d'ouvriers à l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie.	9
--	---

N'a pas informé et préparé les ouvriers à d'éventuelles situations d'urgence sur le lieu de travail.	2
--	---

Services de Santé et Premiers Soins

Omission de fournir des examens médicaux annuels aux ouvriers.	15
--	----

N'a pas fourni de bilans de santé gratuits aux travailleurs exposés à des risques liés au travail	18
---	----

Ne disposait pas d'installations médicales et du personnel requis sur le lieu de travail.	25
---	----

N'a pas veillé à ce qu'il y ait un nombre suffisant de trousse et de fournitures de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail.	20
---	----

N'a pas fourni de formation en secourisme aux ouvriers.	14
---	----

N'a pas fourni les cartes de santé aux ouvriers dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	17
--	----

Systèmes de Gestion de la SST

Ne pas enregistrer les accidents du travail et les maladies professionnelles et n'a pas soumis le dossier à l'OFATMA une fois par mois	8
--	---

N'a pas mis en place de mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la direction en matière de SST.	4
N'a pas effectué d'évaluation des problèmes généraux de sécurité et de santé au travail dans l'usine.	7
Ne disposait pas des certificats de sécurité structurelle requis par la loi.	16
Installations de Bien-être	
N'a pas fourni aux ouvriers suffisamment d'eau potable gratuite.	12
Ne disposait pas de toilettes adéquates et accessibles sur le lieu de travail.	20
Ne disposait pas d'installations adéquates pour se laver les mains ni savon sur le lieu de travail.	8
Il n'y avait pas d'espace de restauration adéquat sur le lieu de travail.	7
Logement des Ouvriers	
N'a pas réussi à se préparer adéquatement aux urgences dans le logement.	2
N'a pas de logement équipé pour se protéger contre les incendies.	2
Protection des Ouvriers	
N'a pas affiché les avertissements de sécurité appropriés sur le lieu de travail.	4
N'a pas correctement installé ou omis d'entretenir les fils électriques, les câbles, les interrupteurs, les prises et l'équipement (p. ex., transformateur, génératrice, panneau électrique, disjoncteurs), mis à la terre (pour l'équipement).	19
Défaut d'installer des dispositifs de protection et d'entretien appropriés sur toutes les parties dangereuses des machines et de l'équipement.	12
N'a pas formé efficacement les ouvriers et ne les a pas encouragés à utiliser correctement l'équipement et les machines de protection individuelle.	5
Non-respect des exigences ergonomiques.	11
N'a pas fourni aux ouvriers tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires.	25
Environnement de Travail	
Ne pas avoir réussi à maintenir des niveaux de bruit acceptables.	4
N'a pas réussi à maintenir la température et la ventilation sur le lieu de travail à un niveau acceptable.	21
N'a pas réussi à maintenir le lieu de travail suffisamment éclairé.	20
N'a pas réussi à garder le lieu de travail propre et bien rangé.	9

Durée du Travail	
Congé	
N'a pas accordé au moins 15 jours de congé annuel aux ouvriers ayant 1 an de service.	4
N'a pas accordé au moins 12 semaines de congé de maternité.	10
Heures Régulières	
N'a pas respecté les heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires normales dans la limite légale.	20
N'a pas tenu de registres du temps de travail qui reflètent les heures réellement travaillées.	9
N'a pas affiché les heures de travail de l'usine (pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause).	3
N'a pas prévu les pauses nécessaires pour les femmes enceintes.	7

Section V: Constatations de non-conformité aux normes fondamentales du travail au cours de la période visée par le rapport (janvier 2023 – juin 2023)

Pendant des évaluations menées au cours des six derniers mois, les évaluateurs de Better Work Haïti ont identifié plusieurs usines qui n'étaient pas conformes à une ou plusieurs des normes fondamentales du travail. Ces questions englobaient toute une série de préoccupations, notamment la discrimination, la liberté d'association et le travail forcé. Ces allégations ont fait l'objet d'une enquête rapide et, à l'issue de ces enquêtes, des recommandations ont été fournies aux usines. Certaines usines ont immédiatement pris des mesures correctives.

En ce qui concerne les violations de la discrimination, il y a eu un cas de harcèlement sexuel, deux cas de discrimination fondée sur le sexe et un cas de discrimination fondée sur la race et l'origine.

Concernant le travail forcé, deux cas relevaient du point de conformité relatif à la coercition. Dans le groupe de la liberté syndicale, plusieurs usines ont été citées pour violation de leurs conventions collectives, et une usine a été citée pour des mesures prises en réponse à une grève. Le cas cité au titre du travail des enfants concernait l'absence de documents appropriés.

Liberté Syndicale : Violations de la Convention Collective

Au cours de la période considérée, les évaluateurs de Better Work Haïti ont constaté le non-respect d'un ou de plusieurs articles de la Convention Collective dans toutes les usines d'un Parc Industriel situé dans le Nord-Est. Ces violations ont fait l'objet de discussions avec les différentes usines au cours des évaluations, et des recommandations ont été formulées.

Par exemple, l'article 4.1.7 de l'accord oblige toutes les usines à inscrire leurs employés auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Aucune des usines n'ayant effectué cet enregistrement, elles ont été trouvées non-conformes à cet article de la Convention Collective. Certaines usines ont été

citées pour ne pas avoir fourni de chaises ergonomiques à leurs ouvriers, tandis que d'autres ont été citées pour ne pas avoir maintenu la température appropriée sur le lieu de travail. De plus, certaines usines ont été citées pour ne pas avoir pris les mesures adéquates pour réduire les niveaux de bruit. Ces violations sont liées à des articles spécifiques de la Convention Collective qui ont été convenus d'un commun accord entre les parties.

Liberté Syndicale : Grèves

USINE 1

Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs de Better Work ont reçu des informations indiquant que la Direction de l'usine avait procédé à une réduction de ses effectifs peu de temps après un arrêt de travail survenu le 17 avril 2023. La majorité des ouvriers qui ont été licenciés appartenaient à la section de finition, et ils ont ensuite été remplacés par de nouveaux ouvriers. Il convient de noter que le 10 avril 2023, la Direction de l'usine avait soumis une notification au Ministère des Affaires Sociales, indiquant que la production de l'usine serait temporairement interrompue pour deux lignes de production du 12 avril 2023 au 12 mai 2023, en raison d'une pénurie de matières premières. Cependant, cette notification n'incluait pas de détails tels que les noms ou le nombre d'ouvriers concernés, et la suspension n'a jamais été effectivement mise en œuvre.

Au cours de la visite d'évaluation, les évaluateurs se sont renseignés auprès de l'administration de l'usine sur la notification envoyée au Ministère des Affaires Sociales concernant la réduction massive des effectifs, les critères utilisés pour sélectionner les employés concernés et toute preuve que le client (l'acheteur) avait effectivement réduit ses commandes. Malheureusement, aucun document relatif à ces questions n'était disponible à l'usine. Au lieu de cela, le Directeur Général a mentionné lors de la réunion de clôture que la lettre du client serait envoyée aux évaluateurs par courrier et que tout nouveau recrutement avait été effectué conformément aux besoins de l'usine. Cependant, l'usine n'a fourni aucune lettre de l'acheteur aux évaluateurs de Better Work.

Avant l'évaluation de l'usine, Better Work Haïti avait reçu des plaintes de membres du syndicat alléguant des licenciements abusifs et affirmant que

L'usine n'avait pas respecté les droits des ouvriers lors de cette réduction massive de la main-d'œuvre, qui a été attribuée à un manque de commandes.

Discrimination: Race et Origine

USINE 1

Cet incident s'est produit dans la même usine mentionnée précédemment (usine 1) et a été identifié lors de la même évaluation. Au cours de l'évaluation, Better Work a découvert que les superviseurs étrangers communiquaient fréquemment avec les ouvriers de manière irrespectueuse et faisaient des commentaires désobligeants. Le 17 avril 2023, un arrêt de travail a été déclenché à la suite d'un commentaire d'un gestionnaire dans l'aire d'arrivée. Le Directeur avait fait remarquer qu'il préférerait travailler avec des ouvriers dominicains plutôt qu'avec des ouvriers haïtiens. Better Work a conseillé à l'usine de dispenser une formation sur la communication sur le lieu de travail au personnel. Cependant, lors de la rédaction du rapport, la Direction de l'usine nous a informés que les cadres étrangers impliqués dans l'affaire ne travaillaient plus à l'usine.

Discrimination: Harcèlement sexuel

USINE 2

Les évaluateurs de Better Work Haïti ont enquêté sur un cas de harcèlement sexuel dans une usine. Le superviseur général, qui avait acheté un téléphone portable à un assistant administratif, a signalé un problème avec le téléphone et l'a retourné à l'assistante. L'assistante a tenté de réparer le téléphone, mais n'a pas réussi, il l'a conservé et a remboursé l'argent. Le superviseur a exprimé son désir de garder le téléphone en raison de ses données privées, y compris des photos à caractère sexuel, mais l'assistante lui a assuré qu'il les effacerait.

Le téléphone contenait des photos du superviseur général en compagnie de son épouse et d'autres images privées le mettant en scène en compagnie d'un gestionnaire étranger. Le superviseur allègue que l'assistant de direction a partagé ces photos et a eu des conversations explicites avec d'autres ouvriers, ce qui a donné lieu à des injures et à des commentaires diffamatoires, ce qui a causé une détresse émotionnelle importante.

La semaine qui a suivi l'évaluation, la personne accusée de harcèlement a rencontré les évaluateurs, a reconnu avoir reçu le téléphone cellulaire sur lequel figuraient les photos personnelles, mais a nié toute responsabilité concernant le partage des photos parce que le téléphone avait été volé quelques jours après l'avoir reçu du superviseur.

Discrimination/Genre

USINE 3

Au total, 19 travailleuses ont été licenciées pendant leur grossesse, le congé de maternité et l'allaitement. Selon la Direction de l'usine, ces licenciements ont été effectués dans le cadre d'une réduction planifiée des effectifs. L'usine a d'abord communiqué cette mesure par courriel au Ministère le 15 février 2023 et a remis en main propre les lettres de licenciement en personne le 16 février 2023. Cependant, malgré ces actions, les ouvrières ont été officiellement licenciées le 17 février 2023, sans avoir obtenu l'autorisation nécessaire de l'Administration du Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST).

Au cours des entretiens, l'usine a admis qu'elle n'avait pas reçu de lettre d'autorisation formelle de la part de MAST pour ces licenciements. La lettre envoyée à MAST indiquait : « *L'usine invite MAST à mener une enquête sur la base de l'article 330, section B du Code du travail* », et mentionnait en outre que les licenciements auraient lieu le 16 février 2023. Des copies de ces lettres, obtenues par les évaluateurs de Better Work, indiquent que le MAST les a reçues le 16 février 2023. Toutefois, jusqu'au moment de l'évaluation, le MAST n'avait ouvert aucune enquête à ce sujet.

Better Work a déterminé que l'usine n'était pas conforme parce qu'elle n'avait pas attendu ou reçu l'autorisation appropriée du MAST avant de licencier les ouvrières enceintes, en période d'allaitement ou en train d'allaiter.

Liberté Syndicale/Grèves

USINE 3

Ce cas de travail forcé concerne également l'usine 3, comme mentionné précédemment au cours de la même évaluation.

Le 15 février 2023, l'usine 3 a envoyé une lettre au MAST, ainsi qu'un courriel ultérieur à diverses parties prenantes, y compris des représentants de l'ADIH, de Better Work et des Parcs Industriels, pour annoncer officiellement sa décision de réduire ses effectifs, à compter du 17 février 2023. La lettre précisait que les ouvriers seraient licenciés sur la base de l'article 37 du Code du travail. Il a en outre mentionné que ces ouvriers recevraient leur salaire, leurs primes, leurs soldes de congés annuels et les indemnités de licenciement correspondantes, conformément aux articles 43, 44 et 45 du Code du travail. La lettre envoyée à MAST était accompagnée d'une liste contenant les noms de 288 ouvriers qui seraient touchés par cette réduction. Parmi les ouvriers licenciés, 12 occupaient des postes de direction au sein de trois groupes syndicaux différents. Better Work Haïti n'a pas constaté que l'usine n'était pas en conformité avec cette première vague de licenciements, car les preuves ne prouvaient pas que les ouvriers avaient été ciblés en raison de leurs activités syndicales.

Cependant, le 23 février 2023, les membres restants des syndicats, qui n'ont pas été licenciés lors de la réduction, ont entamé une grève qui a duré deux jours et demi, et qui s'est terminée le 27 février 2023. La grève a été déclenchée par le licenciement par l'usine de plusieurs membres du comité exécutif lors de la réduction des effectifs. Les membres restants du comité exécutif ont exigé que l'usine réintègre les ouvriers licenciés. En réponse, l'usine a fait appel à un juge de paix et à des inspecteurs du MAST pour superviser la situation.

Peu de temps après la grève, la Direction de l'usine a envoyé une lettre au MAST, l'informant de sa décision de licencier 43 ouvriers (avec une liste de noms fournie) sur la base de l'article 42, sections A et G du Code du travail. Ces licenciements ont été attribués à la participation des ouvriers à la grève des 23 et 24 février 2023, qui a perturbé les opérations de l'usine en raison des perturbations causées aux autres ouvriers et du vandalisme présumé contre les actifs physiques de l'usine. Cependant, les preuves de vidéo soumises aux évaluateurs de Better Work n'ont démontré aucun cas de violence ou de vandalisme pendant la grève.

Better Work Haïti a identifié une non-conformité dans cette affaire parce que l'usine n'a pas fourni de preuves suffisantes indiquant que les ouvriers s'étaient livrés à des actes de violence pendant la grève. En outre, l'application des paragraphes A et G de l'article 42, tels qu'ils sont invoqués pour les licenciements, ne correspond pas aux circonstances entourant une grève. Par

conséquent, Better Work a recommandé la réintégration des 43 ouvriers qui ont été licenciés à la suite de la grève.

Travail Forcé/Coercition

USINE 4

Better Work a conclu que les ouvriers étrangers n'étaient pas libres de mettre fin à leur emploi en donnant un préavis raisonnable en raison des dispositions de leurs contrats de travail. En vertu des contrats, s'ils mettent fin à leur emploi dans les 180 jours (environ 6 mois) suivant le début de leur travail, ils sont tenus de rembourser à la compagnie les frais de transport aérien couverts par l'entreprise pour leur voyage vers Haïti. De plus, ils sont responsables de couvrir les frais de voyage engagés pour leur voyage de retour dans leur pays d'origine. Depuis, l'usine a apporté les corrections appropriées aux contrats des ouvriers étrangers.

Section VI: Activités Clés de Better Work au cours de la Période Référence.

Dans cette section, nous ferons le point sur les activités menées par Better Work Haïti de janvier 2023 à juin 2023. Better Work Haïti continue de fonctionner en mode hybride, en utilisant à la fois des approches virtuelles et en personne pour fournir ses services, conformément à son mandat dans le cadre de la loi Hope II. Pour mener des évaluations et des services consultatifs, Better Work Haïti a continué à collaborer avec les inspecteurs du travail de MAST. En raison de problèmes de sécurité dans la zone métropolitaine de Port-au-Prince, certaines évaluations ont été menées virtuellement. Des responsables de la conformité des usines, des membres de comités syndicaux ou des membres de Comités Bipartites ont soutenu ces évaluations virtuelles en organisant des visites guidées de la sécurité et de la santé au travail (SST). Au fil du temps, le personnel de Better Work Haïti a augmenté sa présence physique dans la région du nord-est et a mené davantage d'activités en personne dans les Parcs Industriels.

Au début du mois de février 2023, Better Work Haïti a organisé une série de réunions avec diverses parties prenantes du programme, en tenant des discussions séparées avec chaque groupe. Ces réunions visaient à répondre aux préoccupations et aux principales priorités de chaque partie prenante par rapport aux défis importants auxquels est confrontée l'industrie du vêtement. Les discussions ont porté sur les principaux thèmes et activités décrits dans le plan stratégique de Better Work Haïti pour 2022-2027, ainsi que sur l'adoption d'un protocole d'accord actualisé pour le Comité consultatif du programme (CCP). Au cours de ces conversations, les intervenants ont exprimé des préoccupations communes concernant des enjeux critiques dans le secteur, notamment :

- ▶ Pertes d'emplois dues aux fermetures d'usines causées par l'insécurité et la baisse des commandes.
- ▶ Les défis rencontrés par les usines dans la mise en œuvre de la loi 3x8.

- ▶ Mise en place d'un groupe de travail pour traiter les problèmes de non-conformité identifiés dans le tableau de bord du plan d'amélioration de l'usine de Better Work Haïti.
- ▶ Elaboration d'un plan de continuité d'activité (plan de relance/d'urgence) pour le secteur.

Les réunions avec les parties prenantes se sont conclues par la signature d'un protocole d'entente par les représentants du CCP, définissant les rôles de chaque partie prenante et les actions conjointes visant à trouver des solutions pratiques et durables pour relever les défis de l'industrie et exploiter son potentiel existant.

Better Work Haïti reste déterminé à remplir son mandat par le biais d'une approche hybride, en fournissant des services de base aux usines participantes et en s'engageant avec les principales parties prenantes, notamment les inspecteurs du travail du MAST, les représentants du bureau de la Médiatrice, les associations de travailleurs et les associations d'employeurs. Les activités suivantes ont été menées entre janvier et juin 2023:

- ▶ Prestation de plusieurs séances de formation en personne pour les Comités Bipartites.
- ▶ Formation sur les techniques de négociation, la violence et le harcèlement basés sur le genre et aux compétences en matière de supervision.
- ▶ Collaboration avec un spécialiste de la sécurité et de la santé au travail (SST) de Better Work Nicaragua pour animer un atelier sur la SST, en mettant l'accent sur la résolution des problèmes persistants de non-conformité (PNC) identifiés lors des évaluations.
- ▶ Formation individualisée sur les systèmes de gestion des produits chimiques pour les usines participantes de la région du Nord-Est.

Formation

FORMATION SUR LES COMPÉTENCES DE SUPERVISION

Les participants ont reçu une formation sur les compétences en supervision visant à leur donner les connaissances et les stratégies nécessaires pour exceller en tant que superviseurs efficaces. Cette formation a mis l'accent sur le développement de compétences essentielles telles que la communication, le leadership, le coaching, la délégation, la motivation et l'esprit d'équipe. Au total, trois usines ont participé activement à cette formation, à laquelle ont participé 32 personnes, dont six femmes.

MILIEU DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET COOPÉRATION

Au cours de la période considérée, Better Work Haïti a organisé des sessions de formation sur le respect du lieu de travail et la coopération, au profit d'un total de 138 participants, dont 43 femmes, dans huit usines participantes. Parmi ces participants figuraient 38 membres du Comité Bipartite, 14 membres du comité de SST et 6 représentants des ouvriers. L'objectif de ces sessions de formation, auxquelles ont participé à la fois le Bureau de la Médiatrice du Secteur Textile (BMST) et des représentants des huit usines, était d'améliorer la compréhension mutuelle entre la Direction de l'usine et les travailleurs et de promouvoir la résolution des problèmes par le dialogue.

La formation a permis aux participants d'acquérir des stratégies précieuses pour une communication efficace au sein de leur usine, ainsi que les connaissances et les compétences nécessaires pour prévenir, résoudre et gérer efficacement les conflits et les griefs sur le lieu de travail. Le cours a couvert des sujets essentiels tels que l'importance d'une communication efficace, les diverses formes de communication en milieu de travail, les procédures de règlement des conflits, les processus de traitement des griefs et a fourni une introduction de base aux Conventions Collectives (CCT).

GENRE

Better Work Haïti reste engagé à aborder les questions liées au genre au niveau de l'entreprise en fournissant des services de formation et de conseil. Au cours de la période de référence, Better Work Haïti a organisé un module d'introduction sur la violence basée sur le genre et le harcèlement (VBGH) et une formation sur le mécanisme de règlement des griefs en matière de

violence fondée sur le genre dans six usines participantes, avec un total de cinquante-huit participants, dont onze femmes.

Ces sessions de formation visaient à élargir la compréhension des participants sur la VBGH, englobant diverses formes de violence basée sur le genre, au-delà de la formation plus familière sur la prévention du harcèlement sexuel. Les participants ont également appris à effectuer une analyse des lacunes du mécanisme de règlement des griefs existant dans leur usine afin de se familiariser avec les éléments essentiels qui devraient faire partie d'une politique connexe. De plus, les participants ont reçu un aperçu du concept de premiers soins psychosociaux afin de mieux traiter les plaintes dès leur réception initiale.

PRATIQUES D'ACHAT

Dans le domaine des pratiques d'achat, Better Work Haïti a dispensé une formation d'introduction aux outils de pratiques d'achat dans deux usines du Nord-Est, avec un total de huit participants, dont quatre femmes. Cette formation a aidé les Directeurs d'usine à identifier les aspects de leurs pratiques d'achat qui pourraient contribuer à la non-conformité. L'outil au niveau de l'usine recueille des données sur les liens entre les pratiques d'achat et la non-conformité de l'usine, sur la base de l'évaluation la plus récente de l'usine. Les données sont ensuite utilisées pour générer un rapport de synthèse, bénéfique à la fois pour les usines et pour Better Work, mettant en évidence les domaines dans lesquels les pratiques des acheteurs ont un impact négatif sur la conformité des usines. De plus, si l'usine le souhaite et l'accepte, elle peut produire un rapport avec des exemples spécifiques pour les acheteurs individuels. Ces informations aident les usines et Better Work à plaider en faveur de meilleures pratiques d'achat.

Collaboration avec le Gouvernement

Avec l'aide de Better Work Haïti, le Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail pour le secteur textile (BMST) a mis en place une solution numérique de gestion des plaintes visant à améliorer la qualité et l'efficacité de la gestion des conflits du travail dans le secteur de l'habillement. Le Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail reçoit généralement une douzaine de plaintes en personne chaque mois, couvrant diverses questions telles que les litiges contractuels, les heures de travail, les paiements de sécurité sociale et les congés de maternité.

Les parties prenantes peuvent désormais utiliser une application Web pour signaler leurs plaintes au Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail et suivre l'état de leurs dossiers une fois qu'ils ont reçu un accusé de réception. Le site Web est accessible à www.caseprocenter.com et est convivial, disponible en cinq langues. Ce nouveau système devrait rationaliser les opérations de résolution des conflits, en particulier pour les rapports et le suivi à distance par les parties concernées. Il favorise la transparence et facilite le travail collaboratif entre le BMST, le Ministère des Affaires sociales et du Travail (MAST), Better Work Haïti et d'autres parties concernées. Le développement d'une application mobile pour le système de gestion des plaintes, également soutenu par Better Work Haïti, devrait être opérationnel au quatrième trimestre de 2023.

DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'USINE

L'une des stratégies clés employées par Better Work Haïti consiste à renforcer la participation des ouvriers dans le processus de prise de décision en mettant davantage l'accent sur le dialogue social. Depuis sa création, Better Work promeut activement la mise en place et le fonctionnement efficace de Comités Bipartites au niveau de l'usine. Cette approche vise à favoriser un plus grand dialogue social et à résoudre les problèmes liés à la conformité, ce qui se traduit par une amélioration de la productivité et des conditions de travail.

Au cours de la période considérée, Better Work Haïti a mis un accent particulier sur la prestation d'une formation avancée sur les Comités Bipartites aux usines qui ont déjà mis en place des Comités Bipartites fonctionnels. Ce module de formation est conçu pour doter les représentants de la Direction et des ouvriers des compétences essentielles nécessaires pour soutenir les activités du Comité Bipartite tout au long du processus d'amélioration. Il aide également à gérer de manière autonome le processus de dialogue social en cours. De plus, le module aide les représentants des travailleurs et de la direction à développer une vision commune de ce qu'une coopération efficace entre la Direction et les ouvriers devrait impliquer dans le contexte spécifique de leur usine.

Au cours de la période considérée, trois usines, impliquant un total de 33 participants (dont 11 femmes), ont participé à cette formation. De plus, au cours de cette période, Better Work Haïti a réussi à former et à mettre en place un nouveau Comité Bipartite dans une usine du Nord-Est, composé de 20 membres, dont 2 femmes.

FORMATION SUR LES DROITS ET RESPONSABILITÉS DES OUVRIERS

Better Work Haïti croit fermement que l'amélioration de la connaissance des droits et des responsabilités des ouvriers est essentielle pour promouvoir un dialogue social accru au niveau de l'usine. À la suite de consultations avec le conseiller de l'usine afin d'identifier les besoins spécifiques de l'usine en matière de formation, Better Work Haïti a organisé une session de formation sur les droits et les responsabilités des ouvriers pour une usine. Cette formation a impliqué la participation de 17 ouvriers, dont 4 femmes. L'objectif principal de cette formation était de permettre aux participants de comprendre les normes universelles du travail appliquées dans le monde entier. En outre, la formation visait à familiariser les participants avec le concept de principes et de droits fondamentaux au travail, tels que définis dans la déclaration de 1998 de l'Organisation Internationale du Travail (OIT). Il a répondu aux préoccupations des participants concernant leurs droits et responsabilités en milieu de travail et leur a fourni une liste complète de ressources vers lesquelles ils peuvent se tourner pour obtenir des éclaircissements ou de l'aide à l'avenir.

En participant à cette formation, les ouvriers ont eu un aperçu général de leurs droits et responsabilités en tant qu'employés. Ces nouvelles connaissances leur donnent les outils nécessaires pour explorer d'autres ressources pour une autoformation continue sur ces questions essentielles.

DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU STRATÉGIQUE (COMITÉ CONSULTATIF DE PROJET)

Better Work Haïti continue de s'engager activement avec des partenaires tripartites, favorisant un environnement de dialogue social entre les parties prenantes du secteur textile haïtien. Ces engagements ont lieu soit dans le cadre de discussions bilatérales, soit au sein du Comité Consultatif de Projet (CCP) mis en place.

Suite à la promulgation du nouveau décret, qui suspend la mise en œuvre de la loi 3*8, la Direction de Better Work Haïti a collaboré avec le Bureau de la Médiatrice du Secteur Textile pour convoquer une réunion avec les membres représentatifs du Comité Consultatif du Projet (PAC). L'objectif principal de cette réunion était de délibérer sur les implications du nouveau décret pour le secteur et ses effets potentiels sur le fonctionnement des usines.

Dans le cadre de cette rencontre, la Médiatrice a profité de l'occasion pour présenter les résultats des travaux menés par le sous-comité chargé de formuler des recommandations à l'intention du gouvernement pour relever les défis auxquels le secteur textile est confronté. Les recommandations, dûment validées par les membres du CCP, englobent les points suivants:

- ▶ Renforcer le cadre de protection sociale pour améliorer la résilience des ouvriers.
- ▶ Mettre en œuvre des mesures visant à rétablir la confiance des investisseurs.
- ▶ Engager des démarches pour renouveler le personnel du Tribunal Spécial du Travail et des Tribunaux de Paix dans les régions.
- ▶ Soutenir une série de programmes de formation à l'intention de divers intervenants.
- ▶ Assurer une présence continue des équipes d'inspection du travail dans le Parc Industriel de Caracol et de CODEVI.
- ▶ Établir une présence physique du Bureau de la Médiatrice dans la région du Nord-Est.

De plus, des représentants de l'ONA et de l'OFATMA au sein du CCP ont fait de brèves présentations, décrivant les activités de leurs entités respectives et les mesures de soutien disponibles pour leurs mandants.



81

Séances de conseil
virtuelles à 33
usines
participantes

Couvrant un large éventail de sujets et se concentrant sur le point de non-conformité et des efforts de remédiation sont nécessaires pour corriger le problème détecté dans l'usine. Les services consultatifs sont menés avec la participation des membres du Comité Bipartite, notamment des représentants des travailleurs et de la direction. Lors des services consultatifs, les représentants des ouvriers sont encouragés à s'exprimer librement et à discuter des questions pertinentes. Better Work Haïti veille également à ce que les femmes soient représentées dans les Comités Bipartites.

**26**

Sessions de
formation dans 20
usines (28% de
femmes)

Better Work Haïti a dispensé 26 sessions de formation sur 11 sujets à 20 usines de Port-au-Prince et du Nord-Est. Au total, 485 ouvriers et cadres, 135 femmes et 350 ont été formés à la prévention du harcèlement sexuel, au système de gestion des produits chimiques, aux droits et responsabilités des ouvriers, à la communication et à la coopération sur le lieu de travail, à la compréhension de l'égalité du genre ainsi qu'aux compétences en matière de supervision.

Les usines en détail

Liste des Usines

Vous trouverez ci-dessous la liste des usines que Better Work Haïti a évaluées au cours des deux derniers cycles. Toutes les usines qui ont été évaluées par Better Work deux fois ou plus au cours de la période de référence sont incluses dans l'analyse des données et incluses dans les tableaux d'usine du présent rapport. Veuillez noter que les données de conformité d'une usine ne sont plus incluses dans cette section si elle est fermée.

Tableau 3 : Liste des usines du secteur de l'habillement haïtien, qui ont été évaluées entre juillet 2022 et juin 2023)

	Nom des Usines
1.	BrandM Apparel Haïti - AM1, AM2, AM3
2.	Caribbean Island Apparel
3.	Centri Group SA
4.	Class International Holdings LTD
5.	Cleveland Manufacturing S.A.
6.	Dignerons Manufacturing SA
7.	Everbright Headwear
8.	Everest Apparel Haïti S.A.
9.	Fairway Apparel S.A.
10.	H4H S.A
11.	Haïti Best Sewing S.A.(formerly Quality Sewing Manufacturing S.A.)
12.	Haïti Premier Apparel S.A.
13.	HANSAE HAITI S.A
14.	LIFE S.A.

15.	MAS AKANSYEL S.A
16.	MBI HAITI S.A
17.	MD Industries
18.	MGA Haïti S.A.
19.	PACIFIC SPORTS HAITI S.A.
20.	Palm Apparel S.A.
21.	Premium Apparel
22.	S&H Global 1-6
23.	S&H Global Washing 7
24.	Sewing International S.A.
25.	Superior Sourcing
26.	The Willbes Haitian S.A (HT - Print Shop)
27.	The Willbes Haitian S.A (HT-2B)
28.	The Willbes Haitian S.A. (HT-2/2A)
29.	The Willbes Haitian S.A. (HT-3)
30.	Top Choice Apparel Corp
31.	Uniwell Apparel, LLC.

Observations relatives aux usines

Cette section rend compte des performances détaillées des usines en matière de conformité, comme l'exige la loi HOPE II. La loi HOPE II exige que l'entité mettant en œuvre le programme TAICNAR (OIT) publie un rapport semestriel contenant des informations spécifiques sur les performances des usines en matière de conformité. Le rapport est censé couvrir la période de 6 mois précédente. Il devrait inclure des informations détaillées sur la conformité pour chaque producteur (voir l'annexe 1 pour les exigences exactes de la loi HOPE II), y compris les détails des points de non-conformité identifiés, les efforts

déployés par le producteur pour remédier aux points de non-conformité et le temps écoulé depuis que les déficiences ont été identifiées pour la première fois. Ces informations sont capturées dans les tables d'usine de la section suivante.

L'outil complet d'évaluation de la conformité (CAT) utilisé par Better Work Haïti est accessible en ligne. Lorsqu'un point de conformité n'est pas répertorié pour une usine, cela signifie que l'usine a été en conformité sur ce point lors de ses deux dernières évaluations par Better Work. Le point de référence est toujours la liste complète des points de conformité et des problèmes énumérés dans la section sur la Méthodologie d'évaluation de la conformité de Better Work. Une usine doit avoir été évaluée au moins deux fois avant que ses informations ne soient publiées dans le tableau des usines de ce rapport. Les colonnes des tableaux correspondent aux exigences spécifiques en matière de rapports de la loi HOPE et fournissent des informations supplémentaires comme suit⁴:

- ▶ Détails sur la non-conformité relevée par les CE : les renseignements inclus dans cette colonne constituent les questions pour lesquelles des preuves de non-conformité ont été trouvées lors de l'une des deux dernières évaluations menées par Better Work dans chaque usine particulière (la date des deux dernières évaluations est également indiquée pour chaque usine en haut de son tableau).
- ▶ Priorités d'amélioration identifiées par l'usine;
- ▶ Efforts déployés par l'usine pour remédier aux exigences de conformité telles que vérifiées lors de la dernière visite d'évaluation ou de conseil;
- ▶ Pour les domaines de non-conformité qui n'ont pas été corrigés, le temps s'est écoulé depuis que la non-conformité a été identifiée pour la première fois à cette usine.

Des informations supplémentaires correspondant aux exigences du rapport HOPE II sont fournies dans la section au-dessus de chaque tableau, par exemple, les services de conseil et de formation fournis par Better Work.

⁴ <https://betterwork.org/home/bwh-our-services/>

Une entreprise a reçu une note de non-conformité dans le domaine du travail des enfants au cours de cette période, bien que Better Work Haïti n'ait pas trouvé d'enfants travailleurs dans l'usine. Cependant, l'usine n'a pas mis en œuvre le système de gestion approprié pour vérifier l'âge des travailleurs. L'entreprise n'a pas conservé les documents appropriés, tels qu'une pièce d'identité avec photo ou un certificat de naissance pour les travailleurs embauchés.

Au cours de la période considérée, Better Work Haïti souhaite dénoncer deux entreprises qui ont violé les normes de travail relatives à la liberté d'association. Ces entreprises ont licencié plusieurs membres de comités syndicaux pour avoir participé à des grèves ou incité à la violence. Cependant, les usines n'ont pas prouvé que les travailleurs prétendument accusés étaient impliqués dans les incidents. Après une enquête approfondie, qui comprenait des entretiens de groupe et des entretiens individuels avec des travailleurs, des entretiens avec des Directeurs d'usine et des inspecteurs du travail, les conseillers Better Work ont conclu et recommandé que certains des travailleurs licenciés soient réintégrés à leur poste sans aucune pénalité.



Annexe 1: Le projet TAICNAR et les exigences en matière de rapports dans le cadre de la loi HOPE II

En 2006, le Congrès des États-Unis a promulgué la loi HOPE (Haïti Hemispheric Opportunity through Partnership Encouragement Act of 2006), élargissant les préférences pour les vêtements haïtiens établies en vertu de la loi sur la relance économique du bassin des Caraïbes, permettant ainsi à l'industrie haïtienne de l'habillement de bénéficier de nouvelles préférences en franchise de droits. En 2008, ces préférences ont encore été élargies par la législation HOPE II, qui a également établi de nouvelles normes et programmes renforçant et surveillant les conditions de travail dans le secteur de l'habillement. Le 24 mai 2010, le Programme de relance économique d'Haïti de 2010 (Loi HELP) a été promulgué pour étendre les préférences existantes afin de contribuer à la croissance économique et au développement d'Haïti dans les secteurs du textile et de l'habillement. Parmi ses dispositions, la loi HELP a étendu la quasi-totalité des préférences commerciales établies dans le cadre de HOPE et HOPE II. En 2015, le gouvernement américain a prolongé les dispositions d'Haïti HELP/HOPE jusqu'en 2025.

Pour bénéficier de HOPE/HOPE II/HELP, Haïti devait établir un médiateur du travail indépendant nommé par le Président de la République en consultation avec le secteur privé et les syndicats. Haïti devait également travailler avec l'OIT pour développer un programme d'assistance technique pour (i) évaluer et promouvoir le respect des normes fondamentales du travail et de la législation nationale du travail dans les usines éligibles aux avantages tarifaires dans le cadre de HOPE II et (ii) fournir une assistance aux le Gouvernement d'Haïti afin de renforcer sa capacité dans le processus d'inspection des installations.

Enfin, Haïti devait mettre au point un mécanisme garantissant que tous les producteurs bénéficiant des préférences commerciales HOPE II participaient au programme TAICNAR. Cela a été désigné dans la législation comme le programme d'amélioration de l'assistance technique et d'évaluation des besoins de conformité et de remédiation (TAICNAR). Le programme TAICNAR comprend deux volets

Composante 1 du programme TAICNAR : Évaluations de la conformité et soutien à la remédiation

La loi HOPE stipule que le premier volet du programme TAICNAR consiste à « évaluer le respect par les producteurs inscrits au registre décrit à l'alinéa (2) (B) (i) des conditions énoncées au sous-alinéa (B) et à aider ces producteurs à remplir de telles conditions.

Better Work couvre cette partie du programme TAICNAR depuis son lancement en 2009. Il est à noter que Better Work propose plusieurs services qui vont au-delà des exigences de la législation HOPE, en particulier la collaboration avec des marques internationales grâce au partage des rapports d'évaluation des usines, le soutien conjoint aux usines en ce qui concerne le plan d'amélioration utilisé lors des services de conseil (plan d'action corrective), la formation spécifique et les projets et événements spécifiques tels que le forum annuel des acheteurs et multi-acteurs. Avec l'introduction de frais à payer par les usines pour la participation au programme Better Work Haïti depuis 2016, il a été décidé que les usines non rémunérées recevront tous les services de base de Better Work (conseil, formation et une évaluation annuelle) conformément aux exigences de la loi HOPE. Les usines qui paient leurs frais d'abonnement auront accès à l'offre complète de services Better Work au-delà des services de base uniquement.

Composante 2 du programme TAICNAR : Assistance technique pour renforcer les structures juridiques et administratives afin d'améliorer la conformité dans l'industrie

La loi HOPE stipule que le deuxième volet du programme TAICNAR consiste à "fournir une assistance visant à améliorer la capacité du gouvernement d'Haïti -(I) à inspecter les installations des producteurs énumérés dans le registre décrit au sous-alinéa (2)(B) (i); et (II) à faire appliquer le droit du travail et à résoudre les conflits du travail, y notamment au moyen de mesures décrites au sous-alinéa E.

L'OIT a mené différentes activités dans le cadre de cette composante, principalement dans le cadre du projet de renforcement des capacités

OIT/MAST financé par l'USDOL, qui visait à renforcer les capacités du ministère à améliorer la conformité des usines de confection avec les normes internationales et la législation nationale du travail. Le projet s'est déroulé de 2014 à 2017 et était étroitement lié au programme Better Work.

À partir de 2018 et avec la nouvelle stratégie quinquennale de Better Work en Haïti, le programme continuera de s'appuyer sur les efforts de ce programme de renforcement des capacités du MAST. La stratégie de projet révisée met l'accent sur le renforcement des capacités de tous les mandants tripartites – gouvernement, employeurs et organisations de travailleurs – dans le cadre des efforts de durabilité du programme Better Work.

La loi HOPE II précise quelles informations doivent être incluses dans les rapports semestriels publiés par le programme TAICNAR concernant les exigences de déclaration. Voir l'encadré ci-dessous pour le texte original de la loi.

CHAPITRE 15403. MÉDIATEUR DU TRAVAIL ET PRO-GRAMME D'AMÉLIORATION DES BESOINS D'ASSISTANCE TECHNIQUE ET DE CONFORMITÉ.

[...] D) RAPPORT SEMESTRIEL. —Les rapports semestriels visés à l'alinéa (C)(i) sont un rapport, par l'entité qui exploite le programme TAICNAR, qui est publié (et accessible au public d'une manière facilement accessible) sur une base semestrielle, à compter de 6 mois après la mise en œuvre du programme TAICNAR en vertu du présent paragraphe, couvrant la période de 6 mois précédente, et qui comprend les éléments suivants :

(i) Le nom de chaque producteur inscrit au registre décrit à l'alinéa (2)(B)(i) qui a été identifié comme ayant rempli les conditions énoncées au sous-alinéa (B).

(ii) Le nom de chaque producteur inscrit au registre décrit à l'alinéa (2)(B)(i) qui a été identifié comme ayant des lacunes en ce qui concerne les conditions prévues au sous-alinéa (B), et qui n'a pas remédié à ces lacunes.

(iii) Pour chaque producteur mentionné à l'alinéa (ii) —

(I) une description des lacunes constatées et les suggestions précises pour y remédier par l'entité qui exploite le programme TAICNAR;

(II) une description des efforts déployés par le producteur pour remédier aux lacunes, y compris une description de l'aide fournie par toute entité pour aider à remédier à cette situation;

(III) en ce qui concerne les lacunes qui n'ont pas été corrigées, le temps écoulé depuis que les lacunes ont été identifiées pour la première fois dans un rapport en vertu du présent alinéa.

(iv) Pour chaque producteur identifié comme ayant des lacunes en ce qui concerne les conditions décrites à l'alinéa B) dans un rapport antérieur au titre du présent alinéa, une description des progrès accomplis dans la correction de ces lacunes depuis la présentation du rapport précédent, et une évaluation de la persistance d'un quelconque aspect de ces lacunes. [...]

Annexe 2. Modèle de Prestation de Services de Better Work

Les principes clés du modèle de service révisé de Better Work sont l'appropriation, la responsabilité, le dialogue et le partenariat. Les services de base offerts aux usines sont des services de conseil, une évaluation annuelle et des services de formation.

Le modèle de prestation de services de Better Work souligne l'importance des services de consultation axés davantage sur l'aide aux systèmes de gestion, l'analyse des causes profondes et la formation continue. Better Work reconnaît le fait que l'audit à lui seul ne peut pas contribuer à la correction durable des cas de non-conformité. Les évaluations fournissent un aperçu des problèmes de conformité, mais elles n'ajoutent pas de valeur significative aux améliorations des performances de conformité des usines. Par conséquent, les services que Better Work fournit aux usines se concentrent sur la formation continue et les améliorations en travaillant avec les usines sur les causes profondes sous-jacentes aux problèmes de non-conformité répétés.

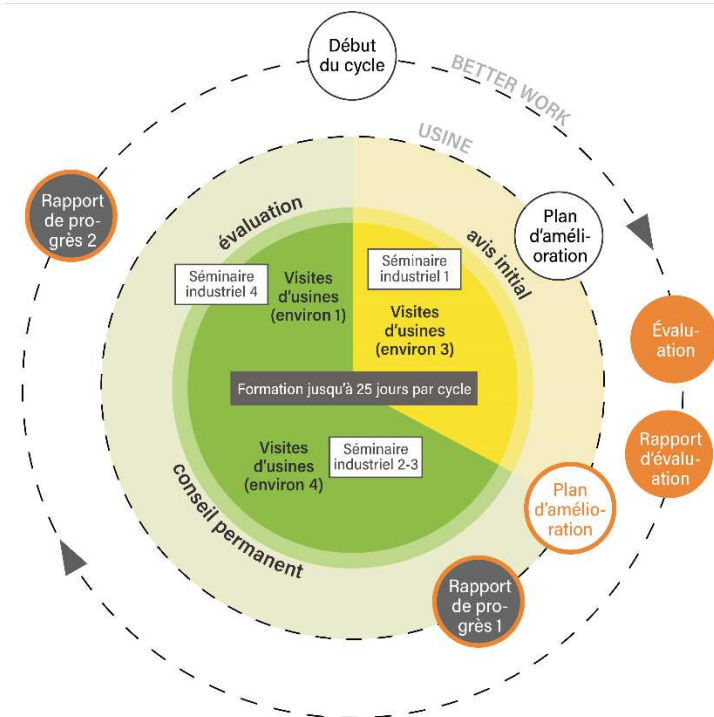
Depuis 2015, un cycle d'usine ne commence plus par une évaluation sur laquelle des services de conseil ont ensuite été construits dans la démarche initiale. Au lieu de cela, dans le cadre du modèle de prestation de services Better Work révisé, le cycle commence désormais avec environ 100 jours de services de conseil. Grâce à son Comité Bipartite, l'usine peut effectuer un autodiagnostic avec le soutien de son conseiller d'entreprise Better Work et peut travailler sur des améliorations immédiates lorsque cela est possible. L'évaluation inopinée de Better Work est ensuite effectuée après la période initiale de services de conseil et de formation.

À la suite de l'évaluation, le processus de consultation se poursuit, en mettant l'accent sur la possibilité pour le Comité Bipartite d'aborder les questions énumérées dans le plan d'amélioration. Le plan d'amélioration comprend des problèmes que l'usine a auto-diagnostiqués et identifiés lors de l'évaluation Better Work. En outre, les usines seront soutenues par des visites d'usines sur mesure, des séminaires thématiques (sur des sujets pertinents pour le pays/l'industrie) avec des pairs d'autres usines et une formation adaptée aux besoins spécifiques de l'usine.

Les rapports de Better Work comportent deux éléments : des rapports complétés et vérifiés par le programme Better Work et complétés et publiés directement par les usines. Les rapports d'usine de Better Work consistent en un rapport d'évaluation publié environ 30 jours après la visite d'évaluation non annoncée. Plus tard dans le cycle, au 11^e mois du cycle, Better Work publie ensuite un rapport de progrès détaillant les améliorations sur les problèmes de conformité et le dialogue en usine, la formation continue et les systèmes de gestion efficaces. Better Work fournit également des recommandations supplémentaires dans ce rapport pour renforcer davantage le processus d'amélioration. Les usines soumettent un rapport via le portail Better Work. Ce portail est la plate-forme qui est également utilisée par Better Work pour partager des données d'usine avec des marques internationales autorisées qui se sont abonnées à une usine spécifique dans l'un des programmes nationaux de Better Work. Le portail amélioré avec la fonction d'auto-déclaration révisée offre également la possibilité aux usines de mettre elles-mêmes à jour leur plan d'amélioration. Le plan d'amélioration énumère les points de non-conformité d'une usine issus de la dernière évaluation indépendante de Better Work, ainsi que tout autre problème que l'usine elle-même a identifié comme des points à améliorer. Une fois que l'usine a mis à jour son plan d'amélioration en ligne, les informations sont immédiatement disponibles pour les acheteurs et Better Work. Cependant, cette fonctionnalité présente certaines limitations en ce qui concerne les droits d'édition des usines, car seul Better Work peut mettre à jour le statut d'un problème de non-conformité de « retardé », « en attente » ou « en cours » à « terminé » après vérification de preuves de la correction.

Les rapports d'usine se poursuivent avec le premier rapport de progrès, qui est publié environ cinq mois après le début du cycle. Ce rapport comprend les progrès réalisés à ce jour sur tous les problèmes auto diagnostiqués et ceux identifiés par Better Work au cours de l'évaluation. Ce rapport a une structure prédéfinie de Better Work, et il est mis à la disposition des acheteurs autorisés et indique les progrès initiaux et les étapes prévues pour le reste du cycle. Le rôle de Better Work pour ce premier rapport de progrès se limitera à encadrer les usines sur la façon de s'engager dans l'auto déclaration efficace et d'assurer des progrès continus dans la fermeture des domaines de non-conformité. Les conseillers de Better Work rédigent ensuite leurs rapports de progrès vers la fin d'un cycle annuel de chaque usine.

Vous trouverez un aperçu de la séquence des différentes composantes du modèle de service Better Work dans le cadre de cette approche révisée dans l'illustration ci-dessous:



Séquence et composantes du cycle annuel dans le cadre du modèle révisé de prestation de services de Better Work.

En 2017, Better Work a commencé à différencier les usines en fonction de leurs performances. Les usines qui obtiennent des résultats suffisamment élevés en termes de performances de conformité et les domaines de dialogue et d'apprentissage englobent les critères qui doivent être satisfaits avant qu'une usine puisse être qualifiée pour la « deuxième étape ». Better Work classera les usines dans la « deuxième étape » si elles démontrent constamment des niveaux élevés de conformité, un niveau mature de dialogue social, des systèmes de gestion efficaces et un engagement envers l'apprentissage. Ces critères seront évalués en fonction des renseignements recueillis au cours de deux évaluations consécutives. Les usines qui n'ont pas encore atteint ce critère seront classées dans la première étape. Pour les usines qui travaillent avec Better Work depuis plusieurs années, la différenciation des services

répondra aux demandes d'une plus grande autonomie dans le service de conseil quotidien, moins d'évaluations et un service sur mesure qui répond à leurs besoins les plus avancés, par exemple en ce qui concerne le développement de systèmes, les pratiques d'achat, la productivité et la qualité, et la maturité des relations industrielles.

Annexe 3. Méthodologie d'Évaluation de la Conformité de Better Work

Cadre d'évaluation de la Conformité au travail de Better Work

Le programme Better Work évalue la conformité des usines aux normes internationales du travail de base et au droit du travail national. Après les évaluations, un rapport détaillé est préparé. Les résultats sont partagés avec l'usine présentant les résultats sur huit groupes, ou catégories, de normes du travail, dont la moitié sont basées sur des normes internationales et l'autre moitié sur la législation nationale.

NORMES FONDAMENTALES DU TRAVAIL: La Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée en 1998, invite les États membres à respecter et à promouvoir ces principes et droits dans quatre domaines, qu'ils aient ou non ratifié les conventions pertinentes. Ces catégories, ou clusters, sont la liberté d'association et la négociation collective, l'élimination du travail forcé ou obligatoire, l'abolition du travail des enfants et l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. Les conventions sur lesquelles se fonde la Déclaration de 1998 sont les numéros 29, 87, 98, 105, 100, 111, 138, 182, et elles constituent la base de référence pour évaluer le respect des droits fondamentaux par les usines pour tous les programmes Better Work dans divers pays. Pour certaines questions, telles que l'âge minimum légal pour travailler, les dispositions de la législation nationale précisent les conditions d'application des conventions internationales. Si la législation nationale n'est pas conforme aux normes internationales relatives aux normes fondamentales du travail, les normes internationales sont appliquées. Haïti a ratifié les huit conventions fondamentales énumérées ci-dessus. Selon la Constitution haïtienne, les conventions ratifiées deviennent auto-exécutables et, par conséquent, font partie de la loi haïtienne.

CONDITIONS DE TRAVAIL: Les quatre autres groupes évaluent les conditions de travail, y compris la rémunération, les contrats et les Ressources Humaines, la sécurité et la santé au travail et la durée de travail. Les points de conformité couverts par ces groupes sont globalement cohérents d'un pays à l'autre;

toutefois, chaque point de conformité contient des questions spécifiques qui peuvent varier d'un pays à l'autre en raison des différences dans la législation nationale. La législation nationale est utilisée comme point de référence même si elle n'est pas conforme aux conventions internationales que le pays a ratifiées. Dans les pays où la législation nationale ne traite pas ou manque de clarté autour d'une question pertinente concernant les conditions de travail, Better Work établit un critère de référence basé sur les normes internationales et les bonnes pratiques

Tableau 2: Cadre d'Évaluation de la Conformité de Better Work

Catégorie de conformité	Point de Conformité	Problème de Conformité
Travail des enfants	Enfants travailleurs	Ouvriers de moins de 15 ans
	Documentation et protection des jeunes ouvriers	Système de vérification de l'âge
		Un certificat médical et/ou un certificat de travail ou un permis délivré par le Directeur du travail fourni par des ouvriers de moins de 18 ans.
		Registre des ouvriers de moins de 18 ans.
	Travail dangereux et autres pires formes	Ouvriers de moins de 18 ans travaillant la nuit.
		Ouvriers de moins de 18 ans effectuant des heures supplémentaires.
Ouvriers de moins de 18 ans effectuant un travail dangereux par nature.		
		Modifier le statut d'emploi, le poste, les salaires, les avantages sociaux ou

Discrimination ⁵	Genre	l'ancienneté des ouvrières pendant le congé de maternité.
		Conditions de travail (genre et/ou état civil).
		Exclusion du congé de maternité de la période de service continu des ouvrières
		Embauche (genre et/ou état civil).
		Annonces d'emploi (genre et/ou état civil).
		Rémunération (genre et/ou état civil).
		Tests de grossesse ou utilisation de contraceptifs comme condition d'emploi.
		Promotion ou accès à la formation (sexe et/ou état civil).
		Harcèlement sexuel.
		Licencier des ouvrières ou les forcer à démissionner si elles sont enceintes, en congé de maternité ou si elle allaitent.
		Licenciement ou retraite (sexe et/ou état civil).
	Race et origine	Conditions de travail (race, couleur, origine)
		Harcèlement (race, couleur, origine)

⁵ Dans les questionnaires spécifiques aux pays de Better Work, un point de conformité « Autres motifs » peut être inclus dans le groupe Discrimination. Cette catégorie vise à évaluer les problèmes de discrimination spécifiques qui sont couverts par le droit du travail national et sont considérées comme conformes aux objectifs des conventions pertinentes de l'OIT (100 et 111), mais qui ne sont pas explicitement mentionnées dans les conventions, par exemple, l'âge, le VIH/ Statut sidéen, invalidité, etc. Le questionnaire pour Haïti n'inclut pas le point de conformité "Autres motifs" car le droit du travail haïtien n'identifie pas de motifs de discrimination autres que ceux cités dans les Conventions 100 et 111.

		Embauche (race, couleur, origine)
		Rémunération (race, couleur, origine)
		Promotion ou accès à la formation (race, couleur, origine)
		Matériel de recrutement (race, couleur, origine)
		Licenciement ou retraite (race, couleur, origine)
	Religion et Opinion Politique	Conditions de travail (religion ou opinion politique)
		Harcèlement (religion ou opinion politique)
		Embauche (religion ou opinion politique)
		Rémunération (religion ou opinion politique)
		Promotion ou accès à la formation (religion ou opinion politique)
		Matériel de recrutement (religion ou opinion politique)
		Licenciement ou retraite (religion ou opinion politique)
Travail forcé	Travail Servile	Dettes envers l'employeur et/ou un tiers pour les frais de recrutement
	Coercition	Tactiques coercitives.
		Retarder ou retenir le paiement des salaires.

		Travail forcé pour discipliner les ouvriers ou les punir pour avoir participé à une grève
		Sortie libre du lieu de travail en tout temps, y compris pendant les heures supplémentaires.
		Libre circulation (dortoirs ou parcs industriels).
		Liberté de mettre fin à l'emploi avec un préavis raisonnable et/ou de quitter son emploi à l'expiration de son contrat
		Menaces telles que l'expulsion, l'annulation de visas ou la dénonciation aux autorités
		Violence ou menace de violence.
		Accès des ouvriers à leurs documents personnels (tels que les actes de naissance, les passeports, les permis de travail et les cartes d'identité)
	Travail forcé et heures supplémentaires	Prolongations forcées sous peine de sanction
	Travail Pénitentiaire	Travailleurs pénitentiaires
Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	Accès à la convention collective.
		La convention collective est moins favorable pour les ouvriers que ce qui est exigé par la législation nationale.
		Négociation collective/négociation de bonne foi.

		Mise en place d'une convention collective.
Liberté d'Association		Liberté de former et/ou d'adhérer à un syndicat
		Exiger que les ouvriers adhèrent à un syndicat.
Ingérence et Discrimination		Tentative(s) d'interférer, de manipuler ou de contrôler le(s) syndicat(s).
		Liberté de se réunir sans la présence de la Direction.
		Incitations à s'abstenir d'adhérer à un syndicat ou de s'engager dans des activités syndicales.
		Punition des syndicalistes
		Résiliation ou non-renouvellement du contrat de travail de l'ouvrier en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales
		Menaces, intimidation ou harcèlement de syndicalistes.
		Traitement inégal de multiples syndicats.
		Adhésion à un syndicat ou activités syndicales prises en compte dans les décisions d'embauche
Grèves		L'embauche de ouvriers de remplacement pendant une grève.
		Empêcher les ouvriers de participer à une grève.

		Punir les ouvriers pour avoir participé à une grève.
		Les agents de sécurité, la police ou les forces armées sont appelés à disperser une grève pacifique ou à arrêter des grévistes.
	Opérations Syndicales	Retenue des cotisations syndicales à la demande des travailleurs.
		Accès des représentants syndicaux aux ouvriers sur le lieu de travail.
Compensation	Mode de paiement	Paiements salariaux en nature.
		Paiement régulier et ponctuel des salaires.
		Paiement du salaire directement aux ouvriers sur le lieu de travail les jours ouvrables
		Paiement du salaire en monnaie légale.
	Salaire minimum	Paiement correcte des ouvriers payés à la pièce lorsque leurs salaires à la pièce dépassent le salaire minimum.
		Paiement du salaire minimum pour les apprentis.
		Paiement du salaire minimum pour les ouvriers temporaires.
	Rémunération des heures supplémentaires	Paiement des heures supplémentaires ordinaires.
		Rémunération des heures supplémentaires effectuées les jours fériés.

	Paiement des heures supplémentaires effectuées la nuit.
	Rémunération des heures supplémentaires effectuées les jours de repos hebdomadaire.
Congés Payés	Paiement des congés annuels.
	Paiement des pauses d'allaitement.
	Paiement des jours fériés légaux.
	Paiement du congé de maternité.
	Paiement des congés de maladie.
	Paiement des jours de repos hebdomadaire.
Prime de Rémunération	Paiement des heures régulières travaillées la nuit.
	Paiement des heures régulières travaillées les jours fériés
	Rémunération des heures normales de travail effectuées les jours de repos hebdomadaire
Sécurité Sociale et Autres Avantages	Collecte et transmission des fonds des cotisations d'assurance sociale des ouvriers à l'ONA.
	Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.
	Contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail.
	Cotisation patronale à l'ONA.

		Transmission des cotisations des ouvriers à l'OFATMA.
		Versement d'un complément de salaire annuel ou du bonus.
	Information sur le Salaire, Utilisation et Déduction	Retenues sur les salaires des ouvriers.
		Informers les ouvriers sur les paiements et les retenues salariales.
		Registres de paie.
Contrats et Ressources Humaines	Procédures contractuelles	Limitation de la période d'essai des apprentis.
	Dialogue, Discipline et Conflits	Intimidation, harcèlement ou traitement humiliant des travailleurs.
		Mesures disciplinaires
		Règlement des réclamations ou des litiges.
	Contrats de Travail	Contrats pour toutes les personnes effectuant des travaux pour l'usine.
		Conformité des contrats de travail au code du travail, à la convention collective et/ou au règlement intérieur du travail.
		Règles de travail internes.
		Spécifier les termes et conditions d'emploi dans les contrats de travail écrits.
		Compréhension par les ouvriers des conditions d'emploi.
	Licenciement	Supplément de salaire annuel ou bonus en cas de cessation d'emploi.

		Avis de résiliation.
		Ordonnances de réintégration ou d'indemnisation des ouvriers injustement licenciés.
		Paiement des congés annuels payés non utilisés en cas de démission ou de licenciement.
		Motifs du licenciement.
		Réductions de la taille du personnel ou suspensions en raison de changements dans les opérations
Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Évaluer, surveiller, prévenir et/ou limiter l'exposition des ouvriers aux substances dangereuses.
		Fiches de données de sécurité chimique pour tous les produits chimiques et substances dangereuses sur le lieu de travail.
		Inventaire des produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.
		Étiquetage des produits chimiques et des substances dangereuses.
		Stockage de produits chimiques et de substances dangereuses.
		Former les ouvriers qui travaillent avec des produits chimiques et des substances dangereuses.

	Installations sanitaires ou produits de nettoyage en cas d'exposition à des produits chimiques.
Préparation aux Urgences	Sorties de secours accessibles, dégagées et/ou déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.
	Système de détection et d'alarme incendie.
	Équipement de lutte contre l'incendie.
	Marquage ou affichage des issues de secours et/ou voies d'évacuation sur le lieu de travail.
	Le nombre d'issues de secours.
	Exercices d'urgence périodiques.
	Protection des sources d'inflammation possibles
	Stockage de matériaux inflammables
	Formation des ouvriers à l'utilisation du matériel de lutte contre l'incendie
Services de santé et premiers soins	Contrôles médicaux annuels pour les ouvriers.
	Formation aux premiers secours pour les ouvriers.
	Contrôles de santé pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.
	Contrôles médicaux des ouvriers à l'embauche.

	Installations médicales et personnel sur place.
	L'employeur n'a pas assuré un nombre suffisant de boîtes/trousses de premiers soins facilement accessibles sur le lieu de travail.
	Risques pour la santé et la sécurité des ouvrières enceintes ou qui allaitent
Systèmes de gestion de la SST	Évaluation des problèmes généraux, de sécurité au travail et de santé dans l'usine.
	Permis de construction/permis de construire requis par la loi
	Mécanismes pour assurer la coopération entre les travailleurs et la Direction sur les questions de SST.
	Enregistrer les accidents et maladies liés au travail et/ou soumettre le dossier à l'OFATMA.
	Politique écrite en matière de SST.
Installations de Bien-être	Certaines installations requises.
	Réfectoire.
	Fournir de l'eau potable.
	Toilettes.
	Lessive et/ou savon.
	Logement séparé du lieu de travail

Logement des Ouvriers	Installations de cuisine ou de stockage dans les locaux.
	Eclairage comme mesure d'accommodement
	Espace minimum requis dans les locaux.
	Préparation aux urgences dans les locaux
	Intimité dans le local.
	Protection contre les animaux porteurs de maladies et/ou les insectes dans le logement.
	Protection contre l'incendie dans le logement.
	Protection contre la chaleur, le froid et/ou l'humidité comme mesures d'accommodement
	Protection contre le bruit dans le logement.
	Toilettes, douches, égouts et/ou systèmes d'élimination des ordures dans les mesures d'accommodement
	Ventilation dans le local.
	Eau dans le logement.
	Protection des Ouvriers
	Installer des protections sur toutes les parties mobiles dangereuses des machines et des équipements.

		Installer, mettre en terre et/ou entretenir les fils électriques, les interrupteurs et/ou les prises.
		Affichage des avertissements de sécurité sur le lieu de travail
		Fournir aux ouvriers des vêtements et des équipements de protection individuelle.
		Punition des ouvriers qui se sont retirés de situations de travail qu'ils estimaient présenter un danger imminent et grave pour la vie ou la santé.
		Formation et encouragement des ouvriers à utiliser les EPI, les machines et/ou l'équipement en toute sécurité
	Environnement de travail	Propreté du lieu de travail
		Eclairage du poste de travail.
		Niveaux de bruit au travail.
		Température et/ou ventilation du lieu de travail.
Temps de travail	Congé	Paiement en lieu et place du congé annuel
		Temps libre pour les congés annuels.
		Temps libre pour les pauses d'allaitement.
		Temps libre pour congé de maternité.
		Temps libre pour des congés de maladie.
	Heures Supplémentaires	Autorisation du Ministère du Travail pour les heures supplémentaires.

		Autorisation du Ministère du Travail pour travailler le dimanche.
		Limitation des heures supplémentaires travaillées.
		Heures supplémentaires volontaires.
	Heures Régulières	Périodes de pause quotidiennes.
		Horaires de travail quotidiens et/ou hebdomadaires réguliers.
		Période de repos hebdomadaire.
		Registres du temps de travail.
		Autorisation du Ministère du Travail avant de travailler la nuit.

CALCUL DE LA NON-CONFORMITÉ ET RAPPORTS PUBLICS

Dans les rapports de synthèse publics, Better Work fait état de la non-conformité dans l'industrie participante, comme le montre le graphique 1. La non-conformité est signalée pour chaque sous-catégorie (Point de Conformité ou « PC ») des huit groupes de normes du travail. Une usine est déclarée non conforme dans une sous-catégorie si elle est jugée non conforme pour tout problème traité dans la sous-catégorie. En ce qui concerne les chiffres présentés dans les rapports de synthèse, par exemple, un taux de non-conformité de 100 % signifie que toutes les usines participantes ont commis au moins une infraction dans ce domaine.

Le programme Better Work soutient des rapports publics équitables et transparents. Dans tous les programmes nationaux de Better Work, des rapports de synthèse contenant des informations agrégées sur l'industrie sont préparés sur la base des rapports d'évaluation individuelles des usines et publiés deux fois par an. Better Work étend actuellement ses rapports dans les

autres pays pour inclure des informations de conformité au niveau de chaque usine, comme c'est déjà le cas pour Haïti. Les preuves montrent que les rapports publics de ce type contribuent à encourager l'amélioration continue et réduisent la probabilité de renverser les gains de conformité. De plus, la collecte et le reportage de ces données dans le temps permettent aux usines de démontrer leurs efforts pour améliorer les conditions de travail.

LIMITES DU PROCESSUS D'ÉVALUATION

Les évaluations au niveau de l'usine effectuées par Better Work Haïti suivent une liste de contrôle approfondie d'environ 230 questions couvrant les normes de travail mentionnées ci-dessus et recueillant des informations générales sur l'usine. L'information est recueillie au moyen de diverses sources et techniques, y compris l'examen de documents, des observations dans l'usine et des entrevues avec des responsables, des représentants syndicaux, des membres de Comités Bipartites ou d'autres témoins pertinents. Enfin, les informations recueillies sont compilées et analysées pour produire un rapport d'évaluation détaillé. Avant que les rapports ne deviennent officiels, les usines disposent de sept jours calendaires pour faire part de leurs commentaires.

Les entretiens avec les ouvriers menés au cours du processus d'évaluation ont lieu sur place, soit dans une salle privée à l'intérieur du bâtiment de l'usine, soit à l'extérieur du bâtiment (cour, réfectoire), et soit en petits groupes, soit individuellement. Les entretiens se déroulent en créole, la langue principale des ouvriers. Les ouvriers peuvent être méfiants et se sentir mal à l'aise de partager des informations sur leur lieu de travail avec des personnes qui ne sont pas bien connues. De plus, l'encadrement des ouvriers par la Direction de l'usine est un problème possible dans l'industrie en général. Néanmoins, après quatorze cycles d'évaluation menés sur plus de sept ans, les conseillers d'entreprise de Better Work Haïti ont acquis plus d'expérience dans la collecte d'informations et les entretiens avec les ouvriers. Avec d'autres activités menées par Better Work, Haïti a créé un environnement où les ouvriers sont plus à l'aise pour discuter des conditions de travail. Les entretiens avec les ouvriers couvrent de nombreux aspects de la vie au travail et durent environ 20 minutes. En moyenne, 40 ouvriers représentant différentes sections des usines et des représentants syndicaux sont interrogés.

Les violations des normes fondamentales du travail telles que le harcèlement sexuel ou la liberté d'association sont sensibles et sont plus difficiles à détecter

lors des évaluations d'usine. L'évaluation des problèmes de violation de la liberté d'association sur le lieu de travail est parfois difficile à évaluer en deux jours. Il y a plusieurs raisons à cela. L'un des défis est que certains syndicats sont organisés au niveau sectoriel plutôt qu'au niveau de l'usine, où prédominent de petites cellules syndicales. Un autre défi est que, par exemple, le licenciement des syndicalistes se produit généralement après une série d'événements. Les témoins clés pourraient avoir été licenciés avant les jours d'évaluation. De plus, les pièces justificatives pourraient ne pas avoir le niveau de détails requis pour déterminer la non-conformité. Better Work fonde ses conclusions d'évaluation sur la triangulation des faits, ce qui nécessite des preuves suffisantes pour constater qu'une usine n'est pas conforme à un point de conformité particulier. Certains problèmes ne sont donc pas toujours faciles à confirmer. Comme de plus en plus de syndicats sont présents dans les usines aujourd'hui, les travailleurs sont plus conscients de leurs droits en matière de liberté d'association. Par conséquent, les ouvriers font également preuve d'une plus grande ouverture pour discuter de ce sujet lors des entrevues. En outre, Better Work collecte des informations sur des cas spécifiques lorsque les syndicats ou d'autres parties prenantes les partagent à tout moment de l'année. Lors de l'évaluation dans une usine particulière, des questions spécifiques peuvent être posées sur tout cas soulevé précédemment, et des informations peuvent donc entrer dans le rapport d'évaluation.

Les visites d'évaluation durent généralement deux jours, et comme il s'agit d'une image du moment, certaines situations qui pourraient mener à des points de non-conformité dans le futur ne sont pas signalées. Il est également important de garder à l'esprit que les problèmes de non-conformité peuvent être identifiés au cours du cycle de consultation par le biais du processus d'autodiagnostic. Better Work aide les usines à renforcer leur capacité à effectuer un autodiagnostic et à développer un plan d'amélioration qui inclut des points au-delà de l'évaluation de Better Work. Pour toutes les questions incluses dans le plan d'amélioration, des informations supplémentaires sont indiquées, telles que l'action à entreprendre et la personne qui en est responsable au sein de l'entreprise. Toutes ces informations en retour et les mesures correctives sont ensuite documentées dans les rapports d'avancement.

Comme Better Work é s'oriente vers une approche différenciée où les services pour les usines avancées seront différents de ceux pour les usines qui

nécessitent encore plus d'assistance, l'évaluation de la performance d'une usine ne se limitera pas seulement aux données d'évaluation. Néanmoins, il comprendra également les informations recueillies dans ces rapports d'avancement.

Un autre problème qui peut être difficile à détecter lors d'une évaluation est le harcèlement sexuel qui est inclus dans l'outil d'évaluation de la conformité de Better Work Haïti. Comme d'autres pays, c'est l'un des problèmes les plus sensibles et les plus difficiles à détecter lors des évaluations d'usines. En conséquence, l'évaluation du harcèlement sexuel sur le lieu de travail par Better Work Haïti est susceptible de sous-estimer l'étendue de son occurrence. Cependant, le harcèlement sexuel reste un sujet de préoccupation dans l'industrie en général. Comme mentionné, Better Work fonde ses conclusions d'évaluation sur la triangulation des faits, ce qui nécessite des preuves suffisantes pour trouver une usine en non-conformité sur un point de conformité particulier, et certains problèmes ne sont pas toujours faciles à détecter. Bien que les préoccupations concernant le harcèlement sexuel persistent, Better Work Haïti a constaté des développements positifs sur le sujet, les usines reconnaissant le problème comme un problème potentiel et faisant preuve d'une ouverture accrue pour y remédier. Plusieurs usines travaillent ainsi sur la prévention du harcèlement sexuel au travail. En particulier, la formation aux compétences de supervision de Better Work a contribué à sensibiliser les superviseurs dans plus de la moitié des usines en Haïti.

La simple vérification de la conformité de l'usine a été largement reconnue comme étant limitée pour corriger les problèmes de conformité. De plus, les usines qui souhaitent ne pas divulguer certaines informations peuvent le faire sans se concentrer sur les avantages commerciaux à long terme de l'amélioration de leurs conditions de travail. C'est pourquoi l'approche de Better Work au niveau de l'usine est beaucoup plus large dans sa portée, axée sur l'amélioration continue par le biais de services de conseil et de formation, soulignant l'importance de systèmes efficaces et de la participation des ouvriers.



Annexe 4. Conclusions Relatives aux Usines

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Bon Kalite International, S.A**
 Lieu: Ouanaminthe
 Nombre d'ouvriers : **977**
 Date d'enregistrement: Mai-21
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : Mai-22 Juin-23

Services de Conseil et de Formation

22-mai-23	Réunion de Consultation	Visite d'usine sur la manipulation des produits chimiques. Révision de la documentation : Rémunération, horaire de travail et systèmes de gestion. Réunion avec le Comité Bipartite sur l'amélioration apportée sur le lieu de travail.
13-avr.-23	Formation	Système de Gestion des Produits Chimiques
13-avr.-23	Réunion de Consultation	Visite d'usine sur la préparation aux situations d'urgence, la sécurité chimique et électrique. Effectuer une analyse des lacunes des systèmes de gestion de la SST.
11-avr.-23	Formation	PNC & Système de Gestion
06-févr.-23	Réunion de Consultation	Visite d'usine sur la préparation aux situations d'urgence, réunion bipartite pour identifier les besoins en formation. Rencontre avec les dirigeants syndicaux sur les préoccupations générales et le plan d'amélioration, ainsi qu'une brève formation sur la préparation aux urgences en matière de SST.
11-nov.-22	Réunion de Consultation	Réunion bipartite pour présenter le dernier bilan. Organiser une session sur le portail BW et une session sur le premier rapport d'avancement. Ensuite, révision des documents des RH : règlement intérieur, contrats, formations.
31-août-22	Formation	Compétences en matière de supervision (SST)
30-août-22	Formation	Compétences en matière de supervision (SST)
29-août-22	Formation	Compétences en matière de supervision (SST)
25-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA
17-juil.-22	Formation	Formation du Comité Bipartite.
16-juil.-22	Formation	Formation du Comité Bipartite.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Juin 2023						
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas précis et ne comprenait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.		18

Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont trouvé plusieurs conteneurs sans étiquetage approprié, ne mentionnant pas la classification des dangers ni les précautions de sécurité.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles pour tous les produits chimiques présents sur le lieu de travail.	Indiquer qui est en charge de recevoir les FS du fournisseur / Vérifier que la FS contient les éléments nécessaires.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage ne dispose pas des conditions appropriées pour éviter une exposition inutile des ouvriers.	Améliorer l'isolation du produit chimique (par exemple, une pièce séparée pour le nettoyage des taches).		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les stations de lavage des yeux utilisées dans plusieurs zones ne fonctionnent pas correctement.	Installer une station de lavage oculaire là où des produits chimiques sont utilisés.		18
Juin-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	L'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions de la convention collective.	Mettre en œuvre la convention collective comme convenu avec les représentants des ouvriers.		1
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les extincteurs ne sont pas correctement entretenus.	Marquer la zone au sol qui ne doit pas être obstruée. Ensuite, spécifier qui effectue les vérifications quotidiennes et hebdomadaires (et inclure cela dans le système de contrôles quotidiens-hebdomadaires).		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Plusieurs zones de l'usine sont obstruées par des cartons ou des palettes de matières premières et de produits finis.	Discuter avec le Directeur Général et réaménager le plancher de couture.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués deux fois par an comme recommandé.	Effectuer au moins un exercice d'urgence tous les 6 mois, y compris l'évacuation complète du personnel.		18

Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les ouvriers ne sont pas conscients des risques. Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en septembre 2022.	Veiller à ce que les voies d'évacuation ne soient pas obstruées pendant les heures de travail. Organiser des exercices d'incendie tous les six mois.	18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les dossiers de formation fournis ont révélé que moins de 10 pour cent des ouvriers étaient formés aux équipements de lutte contre les incendies.	Fournir une formation supplémentaire sur les équipements de lutte contre les incendies. Avoir un système en place pour surveiller les ouvriers formés.	18
Juin-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat n'est pas conforme au code du travail. Le contrat de travail des ouvriers dominicains n'est pas signé par les deux parties. De plus, les heures de travail sont différents des heures habituels de l'usine.	S'assurer que le contrat des ouvriers étrangers est signé par les deux parties et qu'il est conforme au code du travail haïtien.	18
Juin-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'un règlement intérieur de travail approuvé par le Ministère du Travail.	Traduire le règlement intérieur de travail dans la langue locale et le soumettre au Ministère du Travail pour autorisation appropriée.	18
Juin-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de politique RH dans le cadre de sa politique interne.	Élaborer une politique RH.	18
Juin-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas de manière adéquate les procédures et politiques RH.	Afficher le règlement intérieur et un personnel formé sur la façon de mettre en œuvre les politiques et les procédures.	18
Juin-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Rien n'indique que l'employeur prend des mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures RH.	Développer un indicateur de performance RH.	18
Juin-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de licenciement ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure le délai entre les avertissements et les paiements, le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire.	18

Juin-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de règlement des griefs ne garantit pas l'anonymat et l'absence de représailles et ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure dans la procédure un examen équitable, la communication des modifications apportées ou de la résolution et une procédure d'appel, garantissant l'anonymat et l'absence de représailles.		18
Juin-23	Sécurité et santé au travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers n'ont pas reçu les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	Payer les cartes de santé et demander à l'OFATMA d'effectuer les contrôles de santé.		18
Juin-23	Sécurité et santé au travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers	Effectuer les contrôles de santé deux fois par an.		18
Juin-23	Sécurité et santé au travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux annuels n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Payer les cartes de santé et demander à l'OFATMA d'effectuer les contrôles de santé.		18
Juin-23	Sécurité et santé au travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations et de personnel médicaux sur place conformément aux art. 478 et 479 du code du travail.	Créer une clinique agréée par les autorités ou embaucher le personnel médical requis.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La trousse de premiers secours était. De plus, la liste d'inventaire n'est pas exacte.	Équiper la boîte de premiers secours et définir la responsabilité du remplissage.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % des ouvriers sont formés aux premiers secours.	Offrir une formation supplémentaire sur les premiers secours aux ouvriers.		18
Juin-23	Temps de Travail	Congé	Les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé de 6 semaines avant l'accouchement, comme l'exige le code du travail.	Développer une procédure de congé de maternité et envoyer les ouvrières enceintes en congé 6 semaines avant l'accouchement.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas procédé mensuellement à une évaluation générale de la SST.	Créer une liste de contrôle quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. Désigner quelqu'un pour effectuer l'inspection mensuelle.		18

Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas assuré le fonctionnement efficace du Comité de SST.	Assurer le fonctionnement efficace du Comité SST.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas : Formé tous les membres du comité mixte de SST et n'a pas affiché les noms des membres du comité mixte de SST.	Former et afficher les noms des membres du comité SST.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'examine pas régulièrement l'efficacité du système de gestion.	Organiser une réunion avec la haute Direction pour développer des objectifs et des cibles mesurables en matière de SST.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur ne dispose pas d'une procédure adéquate d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : l'analyse des causes profondes, l'accent mis sur des solutions durables et la mise en œuvre de changements afin d'éviter que cela ne se reproduise.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de risque ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure un registre des risques qui guide la mise en œuvre des contrôles.		18
Juin-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement.	Inscrire les ouvriers à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.		18
Juin-23	Temps de Travail	Heures Régulières	L'entretien avec les ouvrières a révélé que certaines ouvrières apparemment enceintes ne sont pas autorisées à prendre des pauses supplémentaires.	Élaborer une procédure concernant les pauses supplémentaires pour les ouvrières enceintes et informer ces dernières de leurs droits.	L'usine a informé toutes les femmes enceintes de leur droit et leur a également accordé des pauses supplémentaires.	18
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine a payé en retard à l'OFATMA l'assurance contre les accidents du travail et n'a fourni aucune preuve d'accord avec l'OFATMA.	Payer à temps l'OFATMA en cas d'accident du travail.		18

Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur collecte et transmet tardivement les cotisations des ouvriers à l'ONA. De plus, le calcul est effectué sur le salaire minimum.	Calculer la déduction ONA sur le salaire de base des ouvriers Transférer la cotisation ouvrière à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		18
Juin-23		Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. L'employeur ne verse pas les 3% du salaire de base des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.		
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur verse tardivement la cotisation patronale à l'ONA. De plus, le calcul est effectué sur le salaire minimum.	Calculer la déduction de l'ONA sur le salaire de base des ouvriers. Transmettre la cotisation patronale à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		18
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte ni ne transmet les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA.	Collecter et transmettre les cotisations des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'entretien avec la Direction a révélé que les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois ne sont pas envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité. L'usine effectue les paiements.	S'inscrire auprès de l'OFATMA et envoyer la fiche de paie des ouvriers pour les congés de maladie et de maternité.		
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour hommes et femmes.	Augmenter le nombre de toilettes conformément à la loi.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le test de l'eau n'est pas réalisé de manière mensuelle par un laboratoire certifié.	Effectuer le test de l'eau chaque mois.	Le test de l'eau est effectué chaque mois.	18

Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les espaces de restauration n'ont pas la capacité d'accueillir tous les ouvriers.	Fournir un espace de restauration pouvant accueillir tous les ouvriers		
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni tous les EPI requis.	Prévoir des EPI conformément à la réglementation de l'entreprise. Élaborer un plan de surveillance.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune preuve de formation n'était disponible lors de l'évaluation.	Élaborer un plan de formation en SST. Former les ouvriers à la sécurité et à la santé au travail et tenir des registres de la formation.		
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	100 % des machines à aiguille unique et double aiguille manquent de protège-doigts.	Installer les protections de la machine conformément à la réglementation de l'entreprise.		
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Au cours de la visite de l'usine, les évaluateurs ont observé que le dossier de plusieurs chaises était manquant.	Fournir des chaises avec dossier aux ouvriers.		
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la limite recommandée de 30°C dans la section Pressage et découpe.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de luminosité est insuffisant.	Augmenter le niveau de luminosité avec une lumière supplémentaire dans la section pressage, couture et emballage.		18
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le lieu de travail n'est pas propre. Des résidus de matières premières ont été retrouvés éparpillés dans plusieurs zones de l'espace de travail.	Embaucher des nettoyeurs supplémentaires et nettoyer plus régulièrement le lieu de travail.		18
Évaluation Mai 2022						
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Développer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : - Une approche systématique pour identifier les dangers.		18

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de préparation aux situations d'urgence.	Élaborer une procédure de préparation aux situations d'urgence qui comprend : Signaler les incendies et autres urgences. Alerter tous les employés pour	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur ne dispose pas de procédure d'enquête sur les accidents.	Développer une procédure d'enquête sur les accidents comprenant une analyse des causes profondes et se concentrer sur des solutions durables.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré la preuve d'un examen régulier par la Direction de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance par rapport aux objectifs et cibles mesurables.	Tenir des registres des examens réguliers de la Direction, y compris les performances par rapport aux objectifs et cibles mesurables.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas formé tous les membres du comité mixte de SST. Affichage des noms des membres du comité SST.	Offrir une formation à tous les membres du comité mixte de SST, afficher les politiques et les instructions de travail sur le lieu de travail ainsi que les noms des membres du comité de SST.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas défini l'autorité du responsable de la SST et de la haute Direction pour assumer les responsabilités en matière de SST.	Définir l'autorité du responsable de la SST et de la haute Direction pour assumer les responsabilités en matière de SST – Nommer un responsable de la SST possédant une expertise suffisante.	18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de traitement des griefs et de résolution des litiges ne garantit pas l'anonymat et les représailles, un examen équitable, la communication des modifications apportées ou de la résolution et un processus d'appel.	Inclure les éléments suivants : garantir l'anonymat et l'absence de représailles, un examen équitable, la communication des modifications apportées ou de la résolution et un processus d'appel.	18

Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de licenciement n'inclut pas la période entre les avertissements et les paiements, le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire.	Inclure le délai entre les avertissements et les paiements dans la procédure.		18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'a pas pris de mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures RH, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.	Identifier les ICP des RH, définir les objectifs liés à chaque ICP et mettre en place un système de suivi et un plan d'action.		18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas affiché de règlements internes ni de politiques. Ensuite, le personnel n'a pas été formé sur la manière de mettre en œuvre les politiques et les procédures.	- Publier les règlements et politiques internes. - Former le personnel sur la manière d'appliquer les politiques et procédures.	Les politiques seront publiées.	18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique des Ressources Humaines dans le cadre de sa politique interne.	Développer une politique RH incluant l'âge minimum, le non-recours au travail des enfants, l'égalité de traitement et la non-discrimination, la prévention du harcèlement sexuel.		18
Mai-22	Temps de Travail	Congé	L'usine offre 12 semaines de congé de maternité aux ouvrières enceintes. Cependant, elles ne respectent pas le Code du travail car les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé de 6 semaines avant l'accouchement.	Veiller à ce que les ouvrières enceintes prennent un congé 6 semaines avant l'accouchement.		18
Mai-22	Temps de Travail	Heures Régulières	L'entretien avec les ouvrières a révélé que certaines ouvrières apparemment enceintes ne sont pas autorisées à prendre des pauses supplémentaires.	Accorder des pauses supplémentaires aux femmes enceintes. Informer les ouvriers de leurs droits.		18

Mai-22	Temps de Travail	Heures Régulières	Les heures régulières de travail sont de 6h30 à 16h30 incluant une pause quotidienne d'une heure, 5 jours par semaine, soit un total de 10 heures par jour et 50 heures par semaine.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les heures régulières n'excèdent pas 48 heures par semaine.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Moins de 10 pour cent des ouvriers étaient formés à l'utilisation du matériel de lutte contre l'incendie.	Fournir une formation supplémentaire sur les équipements de lutte contre l'incendie. Avoir un système en place pour surveiller les ouvriers formés.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les ouvriers ne sont pas conscients du risque. Bien que l'usine ait effectué des exercices d'évacuation en cas d'incendie, ils ont expliqué qu'en cas d'urgence, il est pratiquement impossible de quitter l'espace de travail en raison	Informers les ouvriers des dangers sur le lieu de travail.	La disposition du sol a été modifiée et davantage de couloirs principaux ont été aménagés.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les évaluateurs ont observé des ampoules rechargeables enveloppées de tissu dans la section d'emballage, représentant un danger d'incendie.	Fournir une formation aux ouvriers sur les risques électriques. Afficher une affiche sur les risques d'incendie.	Un avertissement est donné aux salariés qui placent ce type d'objet.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en décembre 2021, et celui d'avant en juin 2020. Better Work recommande un exercice d'urgence tous les 6 mois.	Effectuer au moins un exercice d'urgence tous les 6 mois, y compris l'évacuation complète du personnel, et conserver des enregistrements de l'exercice.	Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en mars 2023. Le précédent a eu lieu en septembre 2022.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les évaluateurs ont constaté que 90 pour cent des allées étaient obstruées par des cartons et des machines à coudre.	Discuter avec le Directeur Général et réaménager le rayon de couture.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le plan d'évacuation ne reflétait pas la disposition réelle du sol. La Direction a indiqué qu'elle apporterait des modifications au sol et mettrait à jour le plan d'évacuation.	Réviser et mettre à jour le plan d'évacuation.	La mise à jour du plan d'évacuation a été effectuée immédiatement et affichée.	18

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les évaluateurs ont constaté qu'un extincteur dans la zone de réception et de découpe n'était pas accessible. De plus, plusieurs extincteurs n'étaient pas identifiés au rayon de	Marquer la zone qui ne doit pas être obstruée et rappeler aux superviseurs leur responsabilité d'appliquer la SST dans leur zone.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers secours représente moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre, comme le recommande	Fournir une formation supplémentaire sur les premiers secours. Avoir un système en place pour surveiller les ouvriers formés.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher le personnel médical en fonction de l'effectif actuel comme l'exige la loi.	L'usine ne dispose pas d'installations médicales, mais le parc CODEVI en a car toutes les usines relèvent de	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers des ouvriers. Les entretiens avec les ouvriers de l'usine ont également confirmé l'absence de ces contrôles médicaux.	Effectuer des contrôles de santé une fois par an gratuitement.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Proposer des contrôles de santé deux fois par an, gratuitement pour les ouvriers.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les entretiens avec les ouvriers de l'usine ont confirmé qu'ils n'avaient pas reçu de carte de santé dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Payer les accidents du travail à l'OFATMA et demander les cartes de santé à l'OFATMA dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	Les paiements sont effectués par versements à l'OFATMA pour les accidents du travail.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur ne dispose pas de son propre espace de restauration, mais les ouvriers utilisent les espaces de restauration communs partagés avec d'autres usines au sein du CODEVI (Parc Industriel).	Prévoir un réfectoire pouvant accueillir tous les ouvriers.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur fournit de l'eau gratuite aux ouvriers. Cependant, le test de l'eau n'est pas effectué mensuellement par un laboratoire	Effectuer le test de l'eau mensuellement.	Le test de l'eau est effectué mensuellement par un laboratoire certifié.	18

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	Augmenter le nombre de toilettes conformément à la loi.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage est insuffisant sur le lieu de travail.	Augmenter le niveau d'éclairage avec une lumière supplémentaire. Indiquer qui est responsable de l'entretien régulier des lumières et effectuer des mesures régulières de la température et les comparer avec la valeur seuil.	Un éclairage supplémentaire a été ajouté.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse 30°C sur le lieu de travail.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Indiquer qui est responsable de l'entretien régulier des ventilateurs, effectuer des mesures régulières de la température et les comparer avec	Des ventilateurs supplémentaires ont été ajoutés.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé plusieurs chaises sans dossier dans la section de fusion et le plancher de couture.	Fournir des chaises avec dossier aux ouvriers.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué que l'usine ne vérifiait pas la température corporelle de tous les ouvriers ni de celle des visiteurs.	Vérifier la température corporelle de tous les ouvriers ainsi que de celle des visiteurs.	Cette procédure n'est pas suivie en usine.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Au cours de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué que plus de 75 pour cent des machines à coudre manquaient de protecteurs pour les doigts, les yeux, la courroie et la poulie.	Installer les gardes conformément à la réglementation de l'entreprise.	Une liste de contrôle quotidienne a été créée.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La Direction n'a pas fourni la preuve de la formation à la SST dispensée aux ouvriers.	Former les ouvriers à la sécurité et à la santé au travail et tenir des registres de la formation.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni tous les EPI nécessaires.	Fournir des EPI conformément à la réglementation de l'entreprise et élaborer un plan de surveillance.	Une ceinture de sécurité a été fournie et une liste de contrôle a été mise en place pour faciliter la surveillance.	18

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage des yeux n'était disponible dans la section d'inspection et de formation où des produits chimiques sont utilisés.	Prévoir une station de lavage des yeux ou disposer des flacons de lavage des yeux. Indiquer qui effectuera des contrôles réguliers du fonctionnement des stations de lavage oculaire (et l'inclure dans le système de contrôles quotidiens et hebdomadaires).		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les ouvriers n'étaient pas formés à l'utilisation de substances chimiques et dangereuses.	Offrir une formation aux ouvriers sur la gestion des produits chimiques.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pris aucune mesure pour limiter l'exposition des employés aux vapeurs chimiques.	Améliorer l'isolation du produit chimique (par exemple, une pièce séparée pour le nettoyage des taches). Limiter l'accès des autres ouvriers au lieu de travail chimique.		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques des produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail. Indiquer qui est en charge de recevoir la FS du fournisseur / Vérifier que la FS contient les	Un dossier des FS de produits chimiques a été créé.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont trouvé des contenants de diluant non étiquetés dans la section d'inspection et de formation.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette. Définir qui est autorisé à verser des produits chimiques dans		18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques était incomplet.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.	Les responsabilités sont attribuées.	18
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas procédé mensuellement à une évaluation générale de la SST.	Créer une liste de contrôle quotidienne, hebdomadaire ou mensuelle. Désigner quelqu'un pour effectuer l'inspection mensuelle.		18

Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur verse aux ouvriers leur prime annuelle de salaire à la fin du contrat. Cependant, le calcul du salaire quotidien moyen n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.		18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur compense les ouvriers pour les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement. Cependant, le calcul du salaire quotidien moyen n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.		18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur verse le paiement pour la période de préavis applicable. Toutefois, le calcul du salaire moyen n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner. Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du salaire moyen pour la période de préavis applicable.		18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règlements intérieurs de travail approuvé par le Ministère du Travail.	Traduire les règlements intérieurs dans la langue locale et les soumettre au Ministère du Travail pour autorisation appropriée.	Les règlements de travail ont été envoyé au gouvernement haïtien pour être validé.	18
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat n'est pas conforme au code du travail. Le contrat de travail des ouvriers dominicains n'est pas signé par les deux parties. De plus, les horaires de travail sont différents des horaires habituels de l'usine.	S'assurer que le contrat des ouvriers étrangers soit signé par les deux parties et qu'il est conforme au code du travail haïtien.		18
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Cependant, l'usine ne collecte ni ne transmet les cotisations des ouvriers à l'OFATMA.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner. Collecter et transmettre les cotisations salariales et patronales à l'OFATMA dans les délais, dans les 10 premiers jours ouvrables de chaque mois pour le mois précédent		18

Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur collecte mais ne transmet pas à temps les cotisations des ouvriers et des employeurs à l'ONA. De plus, la contribution des ouvriers et des employeurs à l'ONA est calculée sur la base du salaire minimum et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner. Soumettre les paiements de l'ONA à temps, dans les 10 premiers jours ouvrables de chaque mois pour le mois précédent.	18
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'entretien avec la Direction a révélé que les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois ne sont pas envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité. L'usine effectue les	Envoyer mensuellement les fiches de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	18
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La documentation, ainsi que les entretiens avec les ouvriers et la Direction, révèlent que les ouvriers ont droit au paiement intégral du supplément de salaire annuel. Cependant, le calcul du paiement de bonus ne prend pas en compte le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner. C'est en cours, le parc CODEVI ne l'a pas approuvé.	18
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour les accidents du travail et l'usine a payé l'exercice 2020-2021. Cependant, le relevé de salaire envoyé à l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner, le bonus, les extras et la liquidation.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner. Inclure le paiement de la pause déjeuner, le bonus, l'extra et la liquidation dans le bulletin de salaire envoyé à l'OFATMA. Rémunérer l'OFATMA en cas d'accident du travail pour	18
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Paiement des congés annuels.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	18
Mai-22	Compensation	Congés Payés	L'examen de la documentation et les entretiens avec les ouvriers ont révélé que les ouvriers ont droit à une pause déjeuner d'une heure. Cependant, les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	18

Mai-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement lorsque l'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie, selon le code du travail. De plus, le calcul n'inclut pas le paiement de la	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	18
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Les indemnités de congé de maladie sont basées sur le salaire journalier moyen. Toutefois, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	18
Mai-22	Compensation	Congés Payés	L'examen de la documentation a révélé que le paiement des congés annuels, des congés de maladie, des congés de maternité et des pauses journalières n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	18

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **BrandM Apparel Haiti - AM2**
Lieu: Ouanaminthe
Nombre d'ouvriers: **1,353**
Date d'enregistrement: Mai-19

Date des deux dernières évaluations de Better Work: Avril-22 Mai-23

Services de Conseil et de Formation

14-juin-23	Formation	Formation Bipartite avancée
02-juin-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : <ul style="list-style-type: none">- Examiner la réunion de clôture de la dernière évaluation avec le Comité Bipartite et faire un suivi des améliorations déjà apportées par l'usine.- Effectuer une visite d'usine avec l'officier de conformité de l'usine, le responsable des Ressources Humaines et le responsable de la conformité pour vérifier les problèmes de SST que l'usine a déjà résolus.
21-avr.-23	Réunion du Comité Bipartite	Séance de synthèse consultative : <ul style="list-style-type: none">- Visite d'évaluation SST avec l'officier de la conformité de l'usine pour approuver les non-conformités constatées par l'usine et conseiller sur celles constatées lors de la visite.- Une session de formation sur le système de gestion des produits chimiques a été organisée.- Examen de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par le Comité Bipartite de l'usine :- Suivre la mise en œuvre de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.- Pour discuter du processus de licenciement des usines.- Pour discuter du prêt de l'ONA et de la lettre que le Premier Ministre a envoyée à Better Work au sujet de la loi 3*8.
21-avr.-23	Formation	Programme pour un environnement de travail respectueux.
21-avr.-23	Formation	Système de Gestion des Produits Chimiques.
21-avr.-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : <ul style="list-style-type: none">- Visite d'évaluation SST avec l'officier de la conformité de l'usine pour approuver les non-conformités constatées par l'usine et conseiller sur celles constatées lors de la visite.- Une session de formation sur le système de gestion des produits chimiques a été organisée.- Examen de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par le Comité Bipartite de l'usine :- Suivre la mise en œuvre de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.- Pour discuter du processus de licenciement des usines.- Pour discuter du prêt de l'ONA et de la lettre que le Premier Ministre a envoyée à Better Work au sujet de la loi 3*8.
11-avr.-23	Formation	PNC et Système de Gestion
09-févr.-23	Formation	Coopération et Communication en Milieu de Travail (WCC, acronyme en anglais)

02-févr.-23	Réunion du Comité Bipartite	<p>Séance de synthèse consultative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visite d'évaluation SST avec l'officier de la conformité de l'usine. - Révision de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine. - J'ai réalisé l'enquête sur les pratiques d'achat auprès de la Direction de l'usine. - J'ai animé deux séances de formation lors de la visite, réunion du Comité Bipartite : - Suivre la mise en œuvre de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. - Pour obtenir une mise à jour sur la situation de l'usine.
02-févr.-23	Formation	Droits et responsabilités fondamentaux.
02-févr.-23	Réunion de Consultation	<p>Séance de synthèse consultative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visite d'évaluation SST avec le responsable de la conformité de l'usine. - Révision de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine. - J'ai réalisé l'enquête sur les pratiques d'achat auprès de la Direction de l'usine. - J'ai animé une des sessions de formation lors de la visite, réunion du Comité Bipartite : - Suivre la mise en œuvre de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. - Pour obtenir une mise à jour sur la situation de l'usine.
15-nov.-22	Formation	Impact des pratiques d'achat sur la performance des entreprises en matière de conformité.
14-nov.-22	Réunion de Consultation	<p>Séance de consultation avec le Comité Bipartite de suivi sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La dernière réunion et l'amélioration apportée par l'usine. - La mise en place de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. - La rénovation de l'usine et la division en deux usines. - Une usine pour identifier les membres du comité. <p>Enfin, rencontre avec l'équipe conformité pour travailler sur le portail Better Work principalement sur le système de</p>
24-août-22	Formation	Prévention du VIH/SIDA
17-août-22	Réunion de Consultation	<p>Séance de consultation avec le Comité Bipartite pour discuter sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'avancement du plan d'amélioration de l'usine. - La mise en place de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. - Visite de l'usine pour voir le nouveau processus d'agencement que l'usine a commencé. <p>Rencontre avec l'équipe conformité pour travailler sur le portail Better Work principalement sur le système de</p>
08-juil.-22	Réunion de Consultation	<p>Séance de consultation avec le Comité Bipartite pour discuter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le nouveau plan d'amélioration de l'usine - Les causes profondes et les mesures correctives nécessaires - Visite d'usine pour valider toutes les améliorations apportées par l'usine. <p>Rencontre avec l'équipe de conformité pour mettre à jour le portail Better work.</p>
05-juil.-22	Formation	Formation du Comité Bipartite
09-juin-22	Formation	Séance Virtuelle sur les Compétences de Supervision (SST)

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
------------	-----------------------	---------------------	---------------------------	--------------------------	------------------------	------

Évaluation Mai 2023

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique SST signée par la Haute Direction ne répond pas à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster la politique et les procédures de SST.	L'usine a résolu le problème avec la politique SST.	15
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques incluant toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		15
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure d'enquête sur les accidents de l'usine ne comporte pas toutes les étapes nécessaires.	Mettre à jour et ajuster la procédure d'enquête sur les accidents.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas procédé à l'enquête, au suivi et à la mesure des problèmes de SST comme cela était requis.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		15
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures de SST.	Veiller à ce qu'une formation soit dispensée à tout le personnel concerné.		15
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas de manière adéquate la responsabilité en matière de santé et de sécurité aux agents de SST et au responsable des Ressources Humaines.	Veiller à ce que l'usine organise les réunions conjointes du comité de SST pour résoudre les problèmes de SST.		15
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une procédure de traitement des plaintes et de résolution des litiges qui répond à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les politiques et procédures de règlement des griefs.		15

Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine applique actuellement les procédures disciplinaires et de licenciement de Codie, qui ne couvrent pas toutes les étapes.	Mettre à jour et ajuster les procédures disciplinaires et de licenciement.	L'usine met à jour la procédure RH et y ajoute des procédures disciplinaires et de licenciement.	15
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'étudie pas complètement les performances des RH.	que tous les paramètres sont examinés lors de la révision des Ressources Humaines.		15
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures RH.	S'assurer que toutes les étapes sont en place dans l'usine.		15
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La politique RH de l'usine ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	S'assurer que la politique RH est signée par la Haute Direction de l'usine.	La politique des Ressources Humaines est signée par la Haute Direction.	7
Mai-23	Temps de Travail	Congé	Les ouvrières enceintes ne rentrent pas chez elles 6 semaines avant l'accouchement.	S'assurer que les ouvrières enceintes rentrent chez elles 6 semaines avant l'accouchement.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais contrôle des problèmes électriques.	1. S'assurer que la source du problème d'allumage est corrigée.	L'usine corrige la source du problème d'allumage.	7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Des issues de secours non balisées dans l'usine.	S'assurer que les voies d'évacuation dans la zone des composants sont clairement indiquées.		46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les extincteurs ne sont pas correctement entretenus.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat et assurer un entretien régulier.	L'usine a remplacé les extincteurs par des modèles à basse pression.	46

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'alarme n'a pas été installée dans la zone des composants.	L'usine doit installer un système de détection d'incendie dans toutes les zones du lieu de travail.	L'usine installe un système d'alarme incendie dans la zone des composants.	46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Une trousse de premiers secours n'est pas identifiée et une autre contient des produits périmés.	L'usine doit désigner une personne pour surveiller toutes les trousse de premiers secours.	L'usine a identifié la trousse de premiers secours, a retiré le produit périmé et l'a remplacé par un nouveau.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales ni de personnel sur place, comme l'exige le code du travail.	S'assurer que la zone franche ou l'usine dispose d'installations médicales adéquates		46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle de santé gratuit n'a été proposé aux ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Procéder à des contrôles de santé aux ouvriers exposés à des risques liés au travail au moins deux fois par an.	L'usine a finalisé le paiement du CDS qui permettait aux ouvriers de recevoir des contrôles de santé de l'OFATMA.	46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	Augmenter le nombre de toilettes.		43
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le rayon de couture n'était ni propre ni bien rangé.;	S'assurer que le lieu de travail est toujours propre et bien rangé.	L'usine nettoie tout le lieu de travail.	19
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins de l'ouvrier.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur les lieux de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur du lieu de travail.		46

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs chaises sans dossier dans les zones de couture et des tapis anti-fatigue n'étaient pas disponibles pour tous les ouvriers.	Fournir des chaises avec dossier aux ouvriers.	L'usine a remplacé les chaises sans dossier.	46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	S'assurer que tous les disjoncteurs sont étiquetés.	L'usine a étiqueté tous les disjoncteurs.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les machines à coudre à aiguille unique étaient dépourvues de protège-doigts.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir un EPI approprié à tous les ouvriers utilisant des produits chimiques.		46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage des yeux n'est pas disponible dans l'atelier de mécanique.	L'usine doit installer des stations de lavage des yeux dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	L'usine a ajouté le lave-œil là où des produits chimiques sont utilisés dans l'atelier de mécanique.	46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne dispose pas de zone de nettoyage appropriée.	L'usine doit disposer d'une zone isolée pour le nettoyage des taches et s'assurer que la machine fonctionne correctement. Ils doivent également fournir des EPI à tous les ouvriers de la section.		46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.	L'usine a ajouté toutes les fiches signalétiques manquantes.	46

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques et dangereuses ne sont pas correctement étiquetées.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	L'usine retire les 2 conteneurs non étiquetés.	46
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'est pas mis à jour.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses sur le lieu de travail.	L'inventaire des produits chimiques est mis à jour, tous les produits chimiques y sont mentionnés avec toutes les informations nécessaires.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Les ouvriers ne sont pas informés et ne participent pas à l'auto-évaluation de la SST.	Effectuer l'auto-évaluation générale de la sécurité et de la santé au travail avec le comité SST en place dans l'usine.	Le responsable de la conformité effectue l'auto-évaluation SST en collaboration avec le Comité Bipartite SST.	7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règles internes de travail approuvés par le Ministère du Travail.	Envoyer les règles internes de l'usine à MAST pour approbation.	L'usine dispose des règles internes de travail approuvés par le MAST le 16 août 2023.	46
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		7
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas les contributions des ouvriers à l'OFATMA.	Collecter et reverser la contribution des ouvriers à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA sur le salaire de base.		46
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation patronale pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations ONA sur le salaire de base et l'envoyer à temps.	L'usine paie à temps la cotisation patronale à l'ONA.	46

Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'Usine ne transmet pas les cotisations des employeurs à l'OFATMA.	Verser la contribution patronale à l'assurance maternité et maladie OFATMA sur le salaire de base.		46
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul des cotisations des ouvriers pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations ONA sur le salaire de base et l'envoyer à temps.	L'usine paie à temps la contribution des ouvriers à l'ONA.	46
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiements inexacts pour l'assurance accident OFATMA.	Conserver les dossiers des relevés de salaire envoyés à l'OFATMA.		46
Mai-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	46
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact du congé de maternité.	Calculer l'indemnité de congé de maternité sur le salaire journalier moyen de l'ouvrière. Payer 12 semaines de congé de maternité aux ouvrières.		46
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maladie.	Rémunérer les congés de maladie en fonction du salaire moyen.		46
Mai-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	Violation de la convention collective.	Réviser la Convention Collective et mettre en œuvre tous les articles tels qu'indiqués dans le document.		7

Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST signée par la haute Direction ne répond pas à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster la politique et les procédures de SST.		8
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui inclut toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		8
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur a omis d'enquêter, de surveiller et de mesurer les problèmes de SST comme il se doit.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		8
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures de SST.	Veiller à ce que la formation soit dispensée à tout le personnel concerné.		8
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas adéquatement la responsabilité en matière de santé et de sécurité aux agents de SST et au directeur des RH.	Veiller à ce que l'usine organise les réunions conjointes du comité de SST pour résoudre les problèmes de SST.		8
Avril-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une procédure de traitement des réclamations et de règlement des litiges répondant à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les politiques et procédures de règlement des griefs.		39
Avril-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine applique actuellement les procédures disciplinaires et de licenciement de CODEVI, qui ne comprennent pas toutes les étapes.	Mettre à jour et ajuster les procédures disciplinaires et de licenciement.		12
Avril-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'étudie pas complètement les performances des RH.	S'assurer que tous les paramètres sont examinés lors de l'examen des RH.		8

Avril-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures RH.	S'assurer que toutes les étapes sont en place en usine.		8
Avril-22	Temps de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières ne répondaient pas aux exigences légales.	Modifier les règles de travail internes et s'assurer que les heures régulières de travail ne dépassent pas 48 heures par semaine.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Allées non dégagées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Garder les routes dégagées pendant les heures de travail.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales sur place et de personnel comme l'exige l'art. 478 et 479 du code du travail.	S'assurer que la zone franche ou l'usine dispose d'installations médicales adéquates		8
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le lieu de travail n'est pas propre et rangé.	Garder le plancher de l'usine propres et bien rangés. Enlever l'eau qui le rend glissant et le garder à sec.	L'usine a réparé le système de climatisation en AM 2	8
Avril-22	Temps de Travail	Congé	Congé de maternité inexact pour les travailleuses enceintes.	L'usine doit compléter l'inscription à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA et s'assurer que les ouvrières bénéficient de 12 semaines de congé de maternité payé.		8
Avril-22	Temps de Travail	Heures Régulières	L'usine n'a pas accordé deux pauses de 30 minutes aux ouvrières enceintes.	Offrir des pauses supplémentaires aux femmes enceintes.		8

Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	La formation à la lutte contre les incendies n'a pas été dispensée par une entreprise ou un formateur certifié.	L'usine a besoin d'une entreprise ou d'un formateur certifié pour dispenser une formation à la lutte contre les incendies à au moins 10 % du personnel.	L'usine a formé 30 ouvriers supplémentaires à l'utilisation de la lutte contre l'incendie à travers une entreprise certifiée.	39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Voies d'évacuation non balisées, plan d'évacuation manquant et obsolète. De plus, le point de rencontre dans un bâtiment est inaccessible.	Toutes les voies d'évacuation doivent être clairement signalées. Les cartes d'évacuation doivent être refaites et affichées sur le lieu de travail et le point de rencontre doit être accessible.		20
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les extincteurs n'étaient pas correctement entretenus et certaines zones manquaient d'extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre les incendies adéquat et s'assurer qu'un entretien régulier est effectué.	L'usine a été inspectée et a ajouté l'étiquette manquante sur l'extincteur de chariot élévateur et a corrigé le problème avec celui trouvé sur le plancher AM 2.	20
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les détecteurs de fumée et l'alarme n'ont pas été installés dans l'entrepôt .	L'usine doit installer un système de détection d'incendie dans toutes les zones du lieu de travail.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La formation aux premiers secours n'a pas été dispensée par une entreprise ou un formateur certifié.	L'usine a besoin d'une entreprise ou d'un formateur certifié pour dispenser une formation aux premiers soins à au moins 10 % du personnel.	L'usine a formé 30 ouvriers supplémentaires aux premiers secours par une entreprise certifiée.	39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les clés n'étaient pas disponibles pour plusieurs trousse de premiers soins et l'une d'entre elles manquait d'approvisionnement.	L'usine doit désigner une personne pour surveiller les clés et l'inventaire des trousse de premiers soins.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Des contrôles médicaux annuels gratuits n'étaient pas offerts aux ouvriers.	Organiser des contrôles médicaux annuels gratuits pour tous les ouvriers.		39

Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle de santé gratuit n'était prévu pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Fournir des contrôles de santé aux ouvriers exposés à des risques liés au travail au moins deux fois par an.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles de santé n'ont pas été fournis aux ouvriers dans les trois premiers mois suivant l'embauche.	Fournir des bilans de santé aux ouvriers dans les trois premiers mois de leur emploi.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Le réfectoire n'est pas suffisant pour accueillir l'ensemble de la main-d'œuvre.	L'usine doit trouver un réfectoire supplémentaire pour accueillir les ouvriers.		20
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Le savon n'était pas disponible dans toutes les toilettes y compris à l'entrée des locaux.	S'assurer que du savon est disponible dans toutes les toilettes et à l'entrée des locaux.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas systématiquement la température corporelle à l'entrée. Elle ne tient pas de registre pour toutes les personnes qui présentent une	Vérifier systématiquement la température corporelle de tout le personnel à l'entrée et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Il manque de postes de lavage oculaires dans deux zones et une autre ne fonctionne pas.	Installer des postes de lavage oculaires dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne propose pas de formation aux superviseurs utilisant des produits chimiques dans la zone de nettoyage des taches.	Offrir une formation sur la sécurité chimique à tous les ouvriers qui utilisent des produits chimiques.		12

Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne dispose pas d'une zone de nettoyage des taches appropriée.	L'usine doit disposer d'une zone isolée pour le nettoyage des taches et s'assurer que la machine fonctionne correctement. Ils doivent également fournir des EPI à tous les ouvriers de la section.		36
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins des ouvriers.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur le lieu de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30 °C à l'intérieur.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs chaises sans dossier dans les zones de couture et des tapis antifatigues n'étaient pas disponibles pour tous les ouvriers.	Fournir des chaises avec dossier à tous les ouvriers, des tables avec repose-pieds ou des tapis amortisseurs aux ouvriers debout.		20
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	S'assurer que tous les panneaux électriques sont correctement entretenus.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les machines à coudre manquaient de protections de poulie.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI appropriés à tous les ouvriers.	Fournir un EPI approprié à tous les ouvriers utilisant des produits chimiques.	L'usine fournit des EPI à certains ouvriers sur le lieu de travail.	39

Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.		12
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques et dangereuses ne sont pas correctement étiquetées.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.		20
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'est pas mis à jour.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses sur le lieu de travail.	L'usine a commencé à mettre en place un système d'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le certificat de sécurité structurelle n'était pas disponible.	Évaluer les bâtiments pour s'assurer qu'ils répondent aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	L'usine a fourni un certificat de sécurité structurelle, indiquant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité pour une structure industrielle.	12
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistre pas et ne soumet pas les accidents liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Enregistrer et soumettre les accidents liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.		39
Avril-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Au cours de l'évaluation, la Direction a fourni la preuve de 6 rapports d'évaluation de la SST pour les 12 derniers mois.	Effectuer et conserver des enregistrements du résultat de l'évaluation sur une base mensuelle.		20
Avril-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règlement intérieur de travail approuvé par le Ministère du Travail.	Élaborer un règlement de travail interne et l'envoyer au MAST pour approbation.		39

Avril-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les contrats d'apprentissage n'ont pas été approuvés comme légalement mandaté.	Demander l'approbation du MAST pour les contrats d'apprentissage.		39
Avril-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne percevait pas les cotisations des ouvriers pour l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. Le calcul est inexact et les paiements sont effectués en retard de manière constante.	Percevoir les cotisations des ouvriers pour l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA sur le salaire moyen, inclure le paiement de la pause déjeuner et le transmettre à temps.	L'usine organisera une journée de sensibilisation avec l'OFATMA pour expliquer aux ouvriers le processus de démarrage avec la contribution du paiement de la maternité et de la santé.	39
Avril-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont systématiquement effectués en retard.	Calculer les cotisations ONA sur le salaire moyen, inclure le paiement de la pause déjeuner et le transmettre à temps.		39
Avril-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Suppléments de salaire annuels ou versements de bonus inexactes.	Calculer le supplément de salaire annuel ou le paiement du bonus en fonction des salaires journaliers moyens de l'ouvrier.		20
Avril-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiements inexactes pour l'assurance-accidents de l'OFATMA.	Conserver les registres du relevé de salaire envoyé à l'OFATMA. Payer l'OFATMA les accidents de travail à temps.	L'usine verse à l'OFATMA le solde restant pour l'exercice 2021-2022.	39
Avril-22	Compensation	Congés Payés	L'usine paie les ouvriers de manière incorrecte pour tous les types de congés payés.	L'usine doit payer tous les types de congés en fonction des salaires journaliers moyens de l'ouvrier en incluant le paiement de la pause déjeuner.		20
Avril-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer tous les ouvriers la pause déjeuner quotidienne avec précision.		39

Avril-22	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact du congé de maternité.	Calculer le paiement du congé de maternité en fonction des salaires journaliers moyens de la travailleuse en incluant le paiement de la pause déjeuner.	39
Avril-22	Compensation	Congés Payés	Paiement des congés de maladie inexact.	Calculer les congés de maladie sur la rémunération journalière moyenne de l'ouvrier en incluant le paiement de la pause déjeuner.	39
Avril-22	Compensation	Congés Payés	Paiements de congés annuels inexact.	Calculer le congé annuel sur les salaires moyens quotidiens de l'ouvrier en incluant le paiement de la pause déjeuner.	20

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Centri Group S.A.**
 Lieu: Arrondissement de Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **877**
 Date d'enregistrement: Oct.-18

Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mars-22 Mars-23

Services de Conseil et de Formation

20-juin-23	Réunion de Consultation	Identifier les causes profondes des constatations de la dernière évaluation, examiner et valider les améliorations apportées, et rencontrer les membres du Comité de SST pour présenter les constatations de la dernière évaluation et les mesures correctives effectuées par l'usine.
03-mars-23	Réunion de Consultation	Examiner les améliorations apportées par l'usine et faire le suivi des indicateurs de SST et des RH. Examen de documents tels que les paiements de sécurité sociale. Fournir des orientations et une liste de contrôle pour le déménagement de l'usine vers d'autres bâtiments.
28-oct.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion virtuelle pour le suivi du premier rapport d'avancement, rencontre avec l'équipe chargée de la conformité pour expliquer l'indicateur de performance des ressources humaines, examiner le mécanisme de règlement des griefs et présenter des outils sur les systèmes de contrôle de la sécurité et de la santé au travail et les dossiers de formation. Rencontre avec le comité de SST pour suivre les questions en suspens sur le plan d'amélioration et discuter de la liste de contrôle pour les nouveaux bâtiments.
02-août-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion virtuelle avec le comité SST sur les progrès réalisés par l'usine depuis la dernière visite d'évaluation. Séance avec l'équipe de conformité pour expliquer le portail fournisseur, l'évaluation des risques, la formation sur les systèmes de surveillance et la responsabilité clé en matière de SST

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mars 2023						
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a fourni aucune preuve de paiement à l'OFATMA pour l'assurance accident du travail pour l'exercice fiscal 2022-2023.	Attribuer la responsabilité d'envoyer les relevés de salaire à temps. Payer les accidents du travail à l'OFATMA.	L'usine a payé l'OFATMA pour l'exercice 2022-2023.	29
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur de travail n'est pas affiché sur le lieu de travail.	Veiller à ce que les règles de travail internes soient affichées dans l'usine.	Le règlement intérieur de travail est affiché sur le lieu de travail.	3

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a partagé aucun certificat de sécurité structurelle, certifiant que la structure du bâtiment répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	S'assurer que l'usine dispose d'un rapport de certificat de sécurité structurelle d'une entreprise certifiée.	L'usine a reçu le certificat de sécurité structurelle de la SONAPI et il est disponible.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas exact.	Désigner quelqu'un pour mettre à jour l'inventaire des produits chimiques.	Un nouvel inventaire des produits chimiques est préparé en incluant les noms de tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail et l'endroit où ils sont stockés dans les bâtiments.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les conteneurs de produits chimiques ne sont pas correctement étiquetés	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.	L'usine a préparé d'autres étiquettes indiquant la classification, les dangers et les précautions de sécurité.	48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiche de données de sécurité chimique.	S'assurer que toutes les fiches signalétiques sont affichées là où les produits chimiques sont utilisés.	Les fiches de données de sécurité des produits chimiques qui n'étaient pas disponibles sont affichées là où les produits chimiques sont utilisés.	48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La Direction n'a pas fourni tous les EPI nécessaires aux ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.	Des EPI ont été fournis et une formation sur les EPI a été dispensée.	29
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Tous les ouvriers debout ne disposaient pas de repose-pieds ni de tapis amortisseurs de chocs.	Prévoir des tapis anti-fatigue pour les ouvriers debout.	Des tapis anti-fatigue ont été fournis à tous les ouvriers debout.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température sur le lieu de travail dépasse 30°C dans tous les bâtiments.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires.		3

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit dépasse un maximum de 90 dB pour une journée de travail de 8 heures.	S'assurer que le niveau de bruit est inférieur à 90 dB.	Le niveau de bruit dans chaque section est inférieur à 90 dB.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	Augmenter le niveau de lumière pour atteindre 300 lux dans la section de repassage, 500 lux dans les sections de couture, de découpe et d'emballage. 750 lux dans les sections de finition et d'inspection.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	Augmenter le nombre de toilettes pour avoir au moins une toilette pour 25 hommes et une toilette pour 15 femmes.		48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction n'a pas fourni la preuve que des contrôles médicaux avaient été proposés aux ouvriers au cours des trois premiers mois suivant leur embauche.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer les cartes santé.	L'usine a payé l'exercice 2022 2023, la carte sanitaire (CDS) est incluse comme l'exige la loi pour les contrôles médicaux.	48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction a partagé des preuves selon lesquelles des contrôles médicaux étaient effectués une fois par an pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Veiller à ce que les ouvriers exposés à des risques liés au travail bénéficient d'un contrôle médical au moins deux fois par an.	L'usine a payé l'exercice 2022 2023, la carte sanitaire (CDS) est incluse comme l'exige la loi pour les contrôles médicaux.	48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction n'a pas fourni la preuve que des contrôles médicaux annuels étaient proposés aux ouvriers.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer les cartes de santé.	L'usine a payé l'exercice 2022 2023, la carte sanitaire (CDS) est incluse comme l'exige la loi pour les contrôles médicaux.	48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Effectif médical insuffisant.	Augmenter le nombre d'infirmières comme l'exige la loi.	Un espace approprié a déjà été aménagé pour la clinique médicale afin d'offrir de l'intimité.	48

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers secours ne comportaient pas de fiche d'inventaire et il leur manque la plaque d'identification.	L'usine doit attribuer les responsabilités et identifier toutes les trousse de premiers secours.	Des listes d'inventaire sont disponibles dans toutes les trousse de premiers secours. Toutes les trousse de premiers secours sont correctement identifiées.	48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le système d'alarme ne fonctionne pas.	Installer un système d'alarme fonctionnel.	Le système d'alarme a été réparé.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Entretien obstrué et inapproprié des extincteurs.	Assurer un entretien régulier et indiquer qui effectue des contrôles réguliers pour s'assurer que l'équipement est en place et fonctionne.	Des personnes sont désignées pour veiller à ce que l'entretien régulier soit effectué.	29
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les voies d'évacuation ne sont pas clairement indiquées. Les bâtiments n'ont pas les cartes d'évacuation.	Marquer les voies d'évacuation et afficher le plan d'évacuation des deux bâtiments.	Les voies d'évacuation des deux bâtiments ont été marquées. Les plans d'évacuation sont affichés dans les deux bâtiments.	29
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont constaté que plus de 90 pour cent des allées étaient obstruées.	Indiquer qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens et les inclure dans le système de contrôles hebdomadaires quotidiens.	Les allées sont marquées et un support audio a été développé pour sensibiliser.	48
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués tous les six mois, comme cela est recommandé.	Effectuer un exercice d'urgence tous les 6 mois.	Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en avril 2023. Le précédent avait eu lieu en octobre 2022.	29
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Erreur dans la paie.	S'assurer que l'usine tient un registre de présence approprié. Développer une procédure en cas de panne des systèmes.	Le système de présence a été adapté. Une vérification est effectuée avant chaque paie.	3

Évaluation Mars 2022

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Salaire Minimum/Salaire à la Pièce	Les ouvriers ne sont pas rémunérés adéquatement lorsqu'ils sont renvoyés chez eux plus tôt parce qu'ils n'ont pas atteint le quota requis.	Réviser et mettre à jour les règlements internes. Payer le salaire minimum aux ouvriers.		9
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé le bulletin de salaire à l'OFATMA pour accident du travail pour l'exercice 2021-2022 avant l'évaluation et n'a donc pas reçu de facture pour l'exercice en cours.	Conserver les enregistrements de la facture reçue de l'OFATMA. Payer à temps l'accident du travail de l'OFATMA.	L'usine a payé l'OFATMA pour l'exercice 2021-2022	22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Au moment de la visite d'évaluation, l'usine n'a fourni aucune preuve d'évaluations réalisées sur la sécurité et la santé au travail en général dans l'usine.	Tenir un registre des résultats de l'évaluation	L'évaluation interne est effectuée sur une base mensuelle et les dossiers sont partagés avec le conseiller.	9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas organisé d'évaluations générales de la sécurité et de la santé au travail ni de réunions pour assurer la coopération entre les ouvriers et la Direction sur le lieu de travail sur les questions de SST.	Élaborer un plan d'évaluation annuel de la SST.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a partagé aucun certificat de sécurité structurelle, certifiant que la structure du bâtiment répond aux exigences de sécurité pour une structure industrielle.	Demander un certificat de sécurité du bâtiment à la ville.		9

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas exact et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Revoir et mettre à jour la procédure de gestion des produits chimiques. Mettre à jour régulièrement l'inventaire chimique.	La procédure a été revue et la Direction de l'usine a tenu un inventaire quotidien pour chaque produit sur le lieu de travail.	41
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de diesel non étiquetés sur le lieu de travail.	Offrir une formation supplémentaire aux ouvriers et aux superviseurs. Examiner et mettre à jour la procédure d'audit interne.	Des formations supplémentaires sont dispensées aux ouvriers et la liste de contrôle quotidienne a été revue.	41
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles pour toutes les substances chimiques et dangereuses utilisées sur le lieu de travail.	Préparer et afficher les fiches signalétiques où les produits chimiques sont utilisés et entreposés.	Les fiches signalétiques ont été traduites et affichées.	9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches ne dispose pas des conditions adéquates pour empêcher l'exposition inutile des ouvriers aux produits chimiques car il ne s'agit pas d'une zone isolée.	Fournir une (meilleure) ventilation par aspiration et déplacer l'aire de nettoyage des taches.		22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La Direction n'a pas fourni tous les EPI nécessaires aux ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont constaté que l'installation électrique n'était pas correctement entretenue, les câbles n'étaient pas correctement installés.	Isoler les fils électriques exposés, former les superviseurs et les ouvriers sur les risques électriques et la nécessité de signaler les risques aux fins de réparation.		9

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a fourni aucun dossier de formation et/ou de sensibilisation à l'ensemble des ouvriers et du personnel sur les mesures adoptées pour prévenir les risques d'exposition au Covid-19.	Élaborer un plan de formation, puis offrir une formation aux ouvriers sur la COVID-19		26
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée.	Vérifier la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38 °C et plus.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage est insuffisant sur le lieu de travail.	Augmenter le niveau de lumière pour atteindre 300 lux dans la section de pressage, 500 lux dans la couture, la coupe, l'emballage. 750 lux en garniture, section d'inspection.		41
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes pour avoir au moins une toilette pour 25 hommes et une toilette pour 15 femmes.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le savon n'était pas disponible dans les toilettes.	Fournir des distributeurs de savon pour les toilettes.		41
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction n'a pas partagé la preuve que des contrôles médicaux avaient été fournis aux ouvriers au cours des trois premiers mois suivant leur embauche.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer les cartes de santé.		41

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction a partagé des preuves que des contrôles médicaux étaient effectués une fois par an pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Veiller à ce que les ouvriers exposés à des risques liés au travail subissent un examen médical au moins deux fois par		41
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction a partagé des preuves que des contrôles médicaux annuels étaient fournis à 5% des ouvriers.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer les cartes de santé.		41
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour avoir au moins 3 infirmières pour l'effectif actuel.		22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Toutes les trousse de premiers soins étaient vides.	Équiper les trousse de premiers soins et définir la responsabilité de les remplir.		22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers soins représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Inclure une formation en secourisme dans le plan de formation en SST. Veiller à ce qu'au moins 10 % de la main-d'œuvre soit formée aux premiers soins.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine dispose d'un système d'alarme fonctionnel.	Préciser qui est chargé de vérifier régulièrement le système d'alarme et l'inclure dans le système de vérifications quotidiennes-hebdomadaires.	Une liste de contrôle a été élaborée et l'alarme fonctionne correctement.	22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Quatre extincteurs manquaient à l'appel dont celui du chariot élévateur.	Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne.		22

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les issues de secours ne sont pas clairement indiquées. Le point de rencontre doit être déplacé et les plans d'évacuation doivent être mis à jour pour refléter avec précision l'aménagement du bâtiment.	Mettre à jour la carte d'évacuation, puis peindre des flèches et des panneaux d'évacuation sur le plancher de l'usine.	41
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont constaté que plusieurs allées n'étaient pas dégagées.	Offrir plus de formation aux ouvriers et fournir un espace supplémentaire pour le stockage.	22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en mars 2022, et celui d'avant, en juin 2021.	Mener au moins 2 exercices d'urgence par année civile. Insérer les exercices dans le plan de formation annuel de la SST.	22
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le nombre total d'ouvriers formés à la lutte contre les incendies représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Inclure une formation à la lutte contre les incendies dans le plan de formation de SST. Veiller à ce qu'au moins 10 % de la main-d'œuvre soit formée aux premiers soins.	22

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Caribbean Island Apparel**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **2437**
 Date d'enregistrement: Août-13
 Date des deux dernières évaluations de Better: Nov.-21 Nov.-22
 Work:
 Notes:

Services de Conseil et de Formation

25-avr.-23	Réunion de Consultation	Révision du plan d'amélioration. Rencontre avec un membre du Comité Bipartite sur les questions d'actualité ; la température était l'une des principales préoccupations soulevées par les ouvriers.
23-mars-23	Réunion de Consultation	Réunion pour examiner le plan d'amélioration. Discussions avec le comité du personnel sur le paiement des congés annuels et le mode de calcul. Discussion avec l'usine sur les activités sociales. L'usine a partagé un briefing sur les événements programmés et organisés.
25-oct.-22	Réunion de Consultation	Réunion virtuelle avec la Direction sur le statut de Factor. La Direction a informé de la suspension de plusieurs lignes de production et de la diminution du manque de matières premières. La Direction demande des informations sur l'épidémie de choléra. Le conseiller assurera le suivi pour trouver les informations pertinentes.
04-août-22	Réunion de Consultation	Rencontre virtuelle avec la Direction sur le plan d'amélioration. Bilan de la dernière réunion du CCAP et suivis.
31-mai-22	Formation	Réunion virtuelle sur l'éducation financière virtuelle

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Novembre 2022						
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas correctement défini l'autorité de l'agent de SST et de la haute direction.	Attribuer des responsabilités claires à l'agent de SST et à la haute direction grâce à des mises à jour régulières des descriptions de poste.		7
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédures de préparation aux situations d'urgence adéquates.	Inclure les critères manquants pour disposer des procédures de préparation aux situations d'urgence adéquates.		7

Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques ne sont pas adéquates.	Inclure les critères manquants pour disposer de procédures adéquates de gestion et de contrôle des dangers/risques.		7
Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Aucune preuve de procédures d'évaluation des performances ni d'enquêtes pour violation des politiques et procédures des ressources humaines.	Soumettre et enregistrer les actions et les procédures d'enquête, de suivi et d'évaluation des violations des politiques de ressources humaines.		7
Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Inclure les critères manquants dans les procédures disciplinaires et de licenciement.		7
Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des griefs et de résolution des litiges ne disposent pas de tous les éléments nécessaires.	Inclure les critères manquants dans les procédures de traitement des plaintes et de résolution des litiges. Préciser les processus d'examen et d'appel des griefs et la communication des modifications apportées et/ou de la résolution, le cas échéant.		7
Nov-22	Durée de travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières dépassent la limite légale.	Veiller à ce que les heures régulières ne dépassent pas la limite de 8 heures par jour.	Depuis le 13 juin, l'heure de la pause déjeuner n'est plus considérée comme faisant partie des heures régulières de travail. L'usine respecte donc la limite légale de 8 heures par jour.	7
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Des allées obstruées ont été observées.	Veiller à ce que les allées restent dégagées pendant les heures de travail.		21

Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Des voies d'évacuation non marquées ont été observées.	Marquer toutes les voies d'évacuation.	L'usine a marqué toutes les voies d'évacuation en conséquence.	46
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle.	Soumettre le certificat de sécurité structurelle à des fins de vérification.		7
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Visite médicale insuffisante.	Avoir un service médical permanent sur place, avec au moins 3 visites médicales par semaine.		21
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Toilettes insuffisantes pour les femmes et les hommes.	Fournir un nombre suffisant de toilettes pour les hommes et les femmes.		53
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage du lieu de travail n'est pas adéquat dans plusieurs sections.	Garantir des niveaux d'éclairage adéquats dans toutes les zones de production.	L'usine a changé plusieurs ampoules.	53
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches n'est pas isolée de la zone de couture.	Veiller à ce que les zones où des produits chimiques sont utilisés soient isolées et maintenues dans des conditions adéquates afin de limiter l'exposition aux produits chimiques.		7
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Un contenant non étiqueté (Machine Gun) dans la zone de nettoyage des taches.	Étiqueter tous les récipients utilisés sur le lieu de travail.	Le problème a été résolu lors de la visite d'évaluation.	7
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux n'était pas exact.	Mettre à jour l'inventaire chimique en conséquence et inclure le nom de tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.		21

Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La date et l'heure de la paie ne sont pas mentionnées dans le règlement intérieur de travail.	Modifier les règles de travail internes et ajouter la date et l'heure de la paie.		21
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de bulletin de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour les congés de maladie et de maternité.	Envoyer les 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et du congé de maternité.		21
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA est basée sur le salaire minimum et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner et le paiement est effectué en retard.	Payer l'OFATMA à temps et le paiement doit être basé sur le salaire de base, y compris le paiement de la pause déjeuner.	Le dernier versement a été effectué en septembre 2022 pour le mois d'août 2022.	21
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas partagé le document de déclaration des salaires qui permettra aux évaluateurs de vérifier si l'exercice 2021-2022 est correctement payé.	Payer 3 % du salaire des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance accident.		21
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	La cotisation à l'ONA est basée sur le salaire minimum et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner. Le paiement est également effectué en retard.	Payer l'ONA à temps et avec précision.	Le dernier versement a été effectué en septembre 2022 pour le mois d'août 2022.	21
Nov-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité car le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les congés.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21

Nov-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Nov-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements du congé de maternité sont basés sur un salaire moyen qui n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maternité.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Nov-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Nov-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Évaluation Novembre 2021						
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées obstruées dans le bâtiment 14 de l'usine.	Garder les allées dégagées de toute obstruction.		8
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Voies d'évacuation non balisées.	Marquer toutes les voies d'évacuation.		33
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune boîte de premiers soins disponible dans le bâtiment où les ouvriers sont présents.	Installer au moins une boîte de premiers soins dans chaque bâtiment.		8

Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Visite médicale insuffisante.	Avoir un service médical permanent sur place, avec au moins 3 visites médicales par semaine.		8
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Toilettes insuffisantes pour les femmes et les hommes.	Fournir un nombre suffisant de toilettes pour les hommes et les femmes.		40
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Niveau d'éclairage insuffisant.	Assurer des niveaux d'éclairage adéquats dans toutes les zones de production.		40
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Niveaux de température inadéquats.	Maintenir la température à un niveau acceptable dans toutes les zones de production.	Nouveaux ventilateurs installés en usine	47
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La section de nettoyage des taches où des produits chimiques sont utilisés est trop proche de la section de couture.	Isoler l'utilisation de produits chimiques sur le lieu de travail.		33
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas exact et n'incluait pas tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Mettre à jour l'inventaire chimique en conséquence.		8
Nov.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement de travail interne de l'usine n'inclut pas la date et l'heure de la paie.	Modifier les règlements de travail internes et ajouter la date et l'heure de la paie.		8
Nov.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'avis de paiement à la résiliation n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les paiements.		33
Nov.-21	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les paiements.		33

Nov.-21	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA est basée sur le salaire minimum et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer l'OFATMA à temps et le paiement doit tenir compte du salaire de base, y compris le paiement de la pause déjeuner.	33
Nov.-21	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers à l'OFATMA est basée sur le salaire minimum et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer l'OFATMA à temps et le paiement doit tenir compte du salaire de base, y compris le paiement de la pause déjeuner.	33
Nov.-21	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	L'employeur verse à l'OFATMA 2% du salaire estimé pour l'exercice au lieu des 3% prescrits par la loi.	Payer 3% du salaire des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance accident.	27
Nov.-21	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	Paiement tardif et inexact des cotisations des ouvriers à l'ONA.	Payer l'ONA à temps et le paiement doit tenir compte du salaire de base, y compris le paiement de la pause déjeuner.	39
Nov.-21	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	Paiement tardif et inexact des cotisations patronales à l'ONA.	Payer l'ONA à temps et le paiement doit tenir compte du salaire de base, y compris le paiement de la pause déjeuner.	39
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Paiement incorrect des congés annuels, des congés de maladie et des congés de maternité.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les paiements.	8
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas rémunérée.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les paiements.	8
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les paiements.	8
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les paiements.	8

Nov.-21

Compensation

Congés Payés

Le paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.
Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de tous les paiements.

46

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Class International Holdings LTD**
 Lieu: Ouanaminthe
 Nombre d'ouvriers: **359**
 Date d'enregistrement: Janv.-20
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mai-22 Avr.-23

Services de Conseil et de Formation

17-avr.-23	Réunion de Consultation	Visite consultative pour effectuer une visite SST de l'usine et organiser une formation sur la gestion des produits chimiques pour les membres du Comité SST.
17-avr.-23	Formation	Gestion des produits chimiques
11-avr.-23	Formation	PNC et système de gestion
14-mars-23	Réunion du CCAP	Visite consultative à : Discuter du PR1 Rencontrer le Comité Bipartite pour discuter du plan de formation Examiner le plan d'amélioration
14-mars-23	Réunion de Consultation	Visite consultative à : Discuter du PR1. Rencontrer le Comité Bipartite pour discuter du plan de formation. Examiner le plan d'amélioration.
02-févr.-23	Réunion de Consultation	Visite consultative avec la Direction uniquement pour : Effectuer une visite SST de 2 bâtiments. Revoir le plan d'amélioration avec la Direction. Discuter de l'enregistrement du nouveau bâtiment.
16-nov.-22	Réunion de Consultation	Rencontre avec le responsable des ressources humaines/de la conformité pour examiner le plan d'amélioration : Contrat d'apprentissage Politiques et procédures : (RH, griefs, maternité...) Paiements OFATMA et ONA
25-oct.-22	Réunion du Comité Bipartite	Réunion pour discuter du nouveau plan d'amélioration. Inventaire des produits chimiques, plan d'évacuation à finaliser. Assurer le suivi des documents SST en attente qui doivent être envoyés.
25-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA
17-août-22	Formation	Comité Bipartite

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Avril 2023						

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Les rapports d'accident ne sont pas communiqués mensuellement à l'OFATMA.	L'usine doit revoir sa politique de SST pour inclure la procédure nécessaire pour signaler les accidents au responsable de la SST qui fournira ensuite les informations au personnel des RH à soumettre à l'OFATMA sur une base mensuelle. Les informations doivent être enregistrées sur un format Excel et conservées dans un endroit sûr.	34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'a pas été élaborée en consultation avec les ouvriers et leurs représentants.	L'usine doit organiser une réunion avec le Comité Bipartite, comprenant des représentants des ouvriers, pour discuter de la politique et inclure les commentaires des ouvriers, si nécessaire, et conserver un procès-verbal de la réunion et des registres de présence signés. Partager les minutes avec les participants.	34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas correctement, ne surveille et ne mesure pas les problèmes de SST.	La Direction doit effectuer régulièrement une revue de l'efficacité du système de gestion, y compris les performances sur les objectifs mesurables et le suivi des enquêtes sur les accidents, ce qui conduit à des changements dans les procédures/pratiques lorsque cela est nécessaire.	34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures de SST.	L'employeur doit former tous les membres du comité mixte de SST, informer les visiteurs, les entrepreneurs/prestataires de services des politiques et procédures de SST pertinentes, afficher, mettre à jour la carte d'évacuation et afficher les politiques et les instructions de travail sur le lieu de travail.	34

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas attribué de responsabilité au niveau de la Direction et du comité de SST pour l'exercice des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	La Direction doit embaucher un responsable de la SST et avoir une description de poste claire pour ce responsable, définissant son autorité et ses responsabilités. Ils doivent également former les membres du comité de SST, leur confier des tâches régulières et tenir des réunions régulières. Ils doivent établir un système pour vérifier que les tâches sont exécutées comme prévu.	Les actions suivantes ont été entreprises : -Affichage des politiques et des instructions de travail dans l'environnement de travail. - Affichage des noms des membres du Comité SST.	34
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non. L'usine ne dispose pas d'un système de traitement des griefs et de résolution des litiges comprenant toutes les étapes nécessaires.	Examiner la politique de règlement des griefs pour inclure des options claires pour soumettre des griefs et des litiges qui garantissent l'anonymat et l'absence de représailles, un examen équitable, la communication des modifications apportées ou de la résolution et un processus d'appel.	L'usine examine le traitement des griefs et la résolution des litiges, comprenant : des options claires pour soumettre des griefs et des litiges assurant l'anonymat et la non-représailles, un examen équitable, la communication des changements apportés ou	34
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non. L'usine dispose d'une procédure de résiliation qui n'inclut pas tous les éléments nécessaires.	L'usine doit revoir la procédure pour inclure la période entre les avertissements et les paiements, le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire, un système d'avertissement étape par étape, ainsi que des procédures liées aux délais de préavis légaux et aux indemnités de départ.		34

Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur ne prend aucune mesure pour enquêter sur les violations des politiques et procédures RH, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.	La Direction doit élaborer une procédure pour enquêter sur les violations des politiques et des procédures RH, identifier les failles et apporter les ajustements nécessaires pour prévenir les récidives. La procédure devrait indiquer quand une telle investigation aura lieu et dans quelles circonstances.		34
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas affiché les règlements internes ni la politique.	L'usine doit publier des règlements et des politiques internes et former le personnel sur la manière de mettre en œuvre ces politiques et procédures.		34
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La politique RH fait partie de sa politique interne et comprend n'est pas signée par la Haute Direction.	La politique doit être signée par la Haute Direction et affichée sur le terrain.	Les politiques sont désormais signées par la Haute Direction et ont été partagées.	34
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les règlements internes de l'usine n'est pas approuvé par le Ministère du Travail.	Ils doivent effectuer un suivi pour s'assurer que le document est approuvé.	L'usine a soumis règlements internes au MAST.	34
Avr.-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	Plusieurs articles décrits dans la convention collective ne sont pas mis en œuvre.	La Direction de l'usine devrait s'asseoir avec les syndicats et l'administration de CODEVI pour discuter de l'application des dispositions énoncées dans la convention collective.		2
Avr.-23	Temps de Travail	Congé	Les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé 6 semaines avant l'accouchement.	L'usine devrait accorder aux ouvrières enceintes 6 semaines de congé avant l'accouchement et 6 semaines après, comme l'exige le code du travail. S'assurer que cette exigence est incluse dans leur politique et l'afficher dans l'usine.		34

Avr.-23	Temps de Travail	Congé	Les ouvriers n'ont eu droit qu'à 10 jours de congé sur 15 après un an de service, comme l'exige la loi.	L'usine doit accorder 15 jours consécutifs de congé annuel à tous les ouvriers après un an de service.		34
Avr.-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les ouvriers ne pointaient pas à l'entrée et à la sortie, la gestion manuelle des présences effectuée par l'usine n'était pas signée par les ouvriers.	L'usine doit installer un système de pointage fonctionnel pour enregistrer la présence de tous les ouvriers.		9
Avr.-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les femmes enceintes ont indiqué qu'elles n'avaient pas eu de pause supplémentaire.	L'usine doit avoir une politique claire concernant les femmes enceintes, conformément au code du travail, informer tous les ouvriers de cette politique, l'afficher dans l'usine et veiller à ce qu'elle soit appliquée à tous les niveaux.	Les ouvrières enceintes bénéficient de 4 pauses de 15 minutes selon un accord signé avec la Direction de l'usine.	34
Avr.-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les heures régulières dépassent la limite légale.	L'usine doit organiser ses horaires de travail pour se conformer à la législation du travail.	Selon le décret du 13 juin, la pause déjeuner n'est plus une partie intégrante de la journée de travail. L'usine a une convention collective qui lui permet de travailler une heure supplémentaire par jour.	34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Moins de 10 pour cent des ouvriers étaient formés au matériel de lutte contre les incendies.	L'usine doit dispenser une formation à la lutte contre les incendies à au moins 10 % du personnel. Planifier la formation et tenir des registres.		34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués tous les six mois comme recommandé.	L'usine doit inclure dans sa politique qu'un exercice d'incendie doit être effectué tous les 6 mois. Effectuer des exercices d'incendie et les documenter.		34

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Plusieurs extincteurs obstrués ont été observés dans l'espace de travail.	L'usine doit désigner une personne pour effectuer des contrôles réguliers des extincteurs et s'assurer qu'ils restent dégagés à tout moment.	Une visite de l'usine a été effectuée lors de la séance consultative. Tous les extincteurs étaient non obstrués.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine n'a pas de système d'alarme ni de détecteur de fumée installés dans les deux bâtiments.	L'usine doit installer des détecteurs de fumée et des alarmes dans tous les bâtiments.		34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers secours représente moins de 10 pour cent de l'effectif, contrairement à ce que recommande Better Work.	L'usine doit inclure une formation obligatoire aux premiers secours dans sa politique et offrir une formation à au moins 10 % des ouvriers.	Une formation aux premiers secours a été dispensée par CODEVI LEKOL. Une liste de 33 participants a été présentée comme preuve.	34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations et de personnel médicaux sur place comme l'exige l'art. 478 et 479 du code du travail.	L'usine doit établir une clinique médicale sur place conformément au code du travail.	La Direction a expliqué que les ouvriers ont accès aux installations médicales du Parc Industriel.	34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers de l'ouvrier.	L'usine doit contacter l'OFAMA à temps pour l'assurance contre les accidents du travail, y compris le CDS. Inclure dans leur politique un calendrier et un planning pour appeler l'OFATMA afin d'effectuer des contrôles médicaux annuels pour tous les ouvriers.		34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	L'usine doit proposer des contrôles médicaux deux fois par an aux ouvriers utilisant des produits chimiques et des substances dangereuses. Établir une politique pour garantir que les ouvriers subissent des examens médicaux deux fois par an. Définir qui est responsable du suivi et s'assurer que les ouvriers reçoivent leurs contrôles médicaux. Conserver la documentation appropriée.	L'usine a soumis la preuve d'un bilan de santé fourni en mars 2023 aux ouvriers utilisant des substances chimiques et dangereuses.	34

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'ouvrier n'a pas reçu la carte de santé dans les 3 premiers mois suivant son embauche.	L'usine doit payer à temps à l'OFAMA l'assurance contre les accidents du travail, y compris le CDS. Inclure dans leur politique un calendrier et un planning pour appeler l'OFATMA afin de procéder à des contrôles médicaux pour les nouveaux ouvriers.		34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Niveau de luminosité insuffisant.	Vérifier régulièrement les niveaux d'éclairage pour vous assurer que les niveaux d'éclairage sont adaptés aux tâches à effectuer. Changer les ampoules au besoin.	L'usine a amélioré le niveau de luminosité comme demandé et suit une évaluation pour déterminer que les niveaux d'éclairage étaient corrects. Les	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la limite recommandée.	L'usine doit installer le système de refroidissement approprié pour garantir que la température est acceptable.		2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Des EPI appropriés ne sont pas fournis à tous les ouvriers.	L'usine doit établir une politique pour acquérir et fournir des EPI appropriés à tous les ouvriers qui en ont besoin. Veiller à ce que les ouvriers soient formés à l'utilisation appropriée des EPI fournis. Mettre en place des lignes directrices pour s'assurer que les travailleurs utilisent les EPI lorsqu'ils travaillent.		2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches n'est pas correctement installée pour éviter toute exposition. Les ouvriers sont exposés aux résidus de carton.	Le nettoyage ponctuel doit être isolé. L'usine peut installer un système d'échappement pour garantir que les vapeurs chimiques ne se propagent pas aux zones environnantes. Fournir une installation et un système d'évacuation appropriés pour les ouvriers coupant des tubes en carton. S'assurer que l'installation est isolée de la population générale des ouvriers.		34

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les ouvriers ne sont pas formés à l'utilisation de substances chimiques et dangereuses.	Fournir une formation à tous les ouvriers qui utilisent des substances chimiques et dangereuses.		34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La fiche signalétique n'était pas disponible dans la langue locale pour plusieurs produits trouvés dans l'espace de travail.	La politique doit inclure qui contrôle l'inventaire et qui est responsable d'obtenir les fiches signalétiques des produits à leur arrivée à l'usine. Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où les produits sont utilisés.		34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs contenants non étiquetés de produits chimiques et dangereux trouvés dans l'espace de travail.	La politique doit indiquer qui contrôle l'inventaire et qui est chargé de s'assurer que tous les contenants de produits chimiques sont correctement étiquetés avec le nom du produit et un pictogramme indiquant les dangers.		34
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Inventaire incomplet des produits chimiques et dangereux.	La politique doit inclure qui contrôle l'inventaire. Établir une procédure pour effectuer un contrôle des stocks de façon régulière. Un système automatisé peut être mis en place pour garantir que les mouvements de stocks sont enregistrés quotidiennement.	L'usine a terminé l'inventaire. Des preuves ont été partagées.	34
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire journalier moyen pour le versement du complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Ce nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	34

Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire journalier moyen pour le paiement des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement n'est pas basé sur le salaire journalier moyen et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Les congés payés annuels non utilisés en cas de licenciement doivent être calculés sur la base du salaire journalier moyen.	Ce nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	34
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Ce nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus	34
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine verse 3 % du salaire de base des ouvriers à l'OFATMA.	L'usine doit collecter et transmettre les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie dans les 10 jours ouvrables suivant le mois en cours pour le mois précédent. Les cotisations doivent être perçues sur le salaire journalier moyen. Le paiement de la pause déjeuner ne doit plus être inclus dans le calcul du salaire moyen.		34
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte ni ne transmet les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	L'usine doit collecter et transmettre les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie dans les 10 jours ouvrables suivant le mois en cours pour le mois précédent. Les cotisations doivent être perçues sur le salaire journalier moyen. Le paiement de la pause déjeuner ne doit plus être inclus dans le calcul du salaire moyen.		34

Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des ouvriers à l'ONA sont calculées sur le salaire minimum et n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner. De plus, elles sont soumises tardivement.	L'usine doit envoyer les cotisations des ouvriers à l'ONA dans les 10 jours ouvrables du mois en cours pour le mois précédent. Les cotisations doivent être perçues sur le salaire journalier moyen. Le paiement de la pause déjeuner ne doit plus être inclus dans le calcul du salaire moyen.		34
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois ne sont pas transmises à l'OFATMA pour le paiement des congés maladie et maternité.	L'usine doit soumettre à l'OFATMA les cotisations des ouvriers et des employeurs à temps, dans les 10 premiers jours ouvrables du mois en cours, pour le paiement du mois précédent. L'employeur peut ensuite soumettre à l'OFATMA la fiche de paie du ouvrier pour les indemnités de congé de maternité et de maladie.		34
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du supplément de salaire annuel ou du paiement de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus	34
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations patronales pour l'ONA sont basées sur le salaire minimum et ne sont pas versées à temps. Elles n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine devrait envoyer les cotisations de l'employeur à l'ONA dans les 10 jours ouvrables du mois en cours pour le mois précédent. Les cotisations doivent être calculées sur la base du salaire journalier moyen. Le paiement de la pause déjeuner n'a plus besoin d'être inclus dans le calcul du salaire moyen.		34
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Aucune preuve de paiement à l'OFATMA pour accident du travail n'était disponible et partagée avec les évaluateurs pour l'exercice 2022/2023.	L'usine doit soumettre la déclaration à l'OFATMA avec la liste des ouvriers et effectuer le paiement intégral comme l'exige la loi.		34

Avr.-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus	34
Avr.-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement.	L'usine doit payer l'OFATMA sur une base régulière, soumettre les ouvriers et leur fiche de paie à l'OFATMA afin qu'ils puissent payer pendant 12 semaines. Le paiement de la pause déjeuner doit être inclus dans les calculs.		34
Avr.-23	Compensation	Congés Payés	Les paiements pour les congés maladie ne sont pas calculés sur la base des salaires journaliers moyens. De plus, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Le paiement des congés maladie doit être calculé sur le salaire de base, qui comprend tous les revenus à l'exception des heures supplémentaires. Le paiement de la pause déjeuner ne doit plus être inclus.		34
Avr.-23	Compensation	Congés Payés	Bien que le paiement des congés annuels soit calculé sur la base du salaire journalier moyen des ouvriers, il n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	34
Évaluation Mai 2022						
Mai-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les ouvriers n'ont pas pointé d'entrée et de sortie pendant la COVID et le registre de présence n'est pas signé par les ouvriers.	Veiller à ce que les ouvriers soient directement responsables de l'enregistrement efficace de leur propre temps de travail. Tenir des registres des heures de travail qui reflètent les heures de travail réelles des ouvriers, y compris les heures supplémentaires. Conserver les registres des heures de travail pendant au moins 12 mois. Informer les superviseurs que le travail pour terminer le quota doit être enregistré comme temps de travail ; Les ouvriers ne doivent pas pointer et continuer à	L'usine utilise le système de perforation.	7

Mai-22	Durée de Travail	Congé	Les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé 6 semaines avant l'accouchement.	Veiller à ce que les ouvrières enceintes partent en congé 6 semaines avant l'accouchement, comme spécifié dans le Code du travail.	L'usine veillera à ce que les ouvrières partent en congé de maternité 6 semaines avant l'accouchement.	21
Mai-22	Durée de Travail	Congé	Les ouvriers ne reçoivent pas des 15 jours de congé annuel après un an de service, comme l'exige la loi.	L'usine doit accorder aux ouvriers 15 jours de vacances après un an de service, comme l'exige la loi du travail.	L'usine mettra en œuvre la politique à partir de cette année.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Le nombre total d'ouvriers formés à la lutte contre les incendies représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Offrir une formation sur l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie à au moins 10 % de la population des ouvriers.	L'usine mettra en œuvre un plan de formation pour former au moins 10 % des ouvriers.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine n'effectue pas d'exercices d'incendie tous les 6 mois comme recommandé.	Organiser un exercice d'évacuation tous les 6 mois.	L'usine programmera 2 exercices d'incendie pour le reste de cette année.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Voies non dégagées dans la zone de couture et la zone de stockage.	S'assurer que les issues sont dégagées. Travailler avec les membres du comité de SST et les superviseurs pour effectuer des visites de routine de l'usine. Fournir un espace de stockage adéquat pour recevoir et entreposer les matériaux. Préciser qui effectue les vérifications hebdomadaires quotidiennes.	Les produits ont été retirés des allées et il y eu une réunion avec tous les responsables du matériel pour s'assurer qu'ils ne recommencent pas.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	La porte de sortie du nouveau bâtiment n'avait pas de panneau indiquant la sortie.	3. S'assurer que toutes les sorties sont identifiées par un panneau de danger approprié dans le nouveau bâtiment.	Des panneaux ont été apposés sur toutes les portes de sortie.	21

Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Les issues de secours ne sont pas clairement indiquées.	S'assurer que les voies d'évacuation sont clairement indiquées sur le plan d'étage de l'ancien bâtiment. Afficher des plans d'évacuation à jour pour tous les bâtiments.	Les voies d'évacuation ont été repensées et affichées dans toutes les zones.	7
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Les extincteurs ne sont pas disponibles au travail.	1. Installer un équipement de lutte contre les incendies adéquat dans les deux bâtiments. 2. Assurer un entretien régulier. 3. Travailler avec les comités de SST pour surveiller au hasard et s'assurer que l'équipement est en place et fonctionne.	L'usine prévoit d'installer de nouveaux extincteurs dans le nouveau bâtiment.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine n'a pas de système d'alarme ni de détecteur de fumée installés dans les deux bâtiments.	S'assurer que les deux bâtiments disposent d'un système d'alarme fonctionnel et d'un détecteur de fumée. Préciser qui est chargé de vérifier régulièrement son fonctionnement. L'inclure dans l'auto-évaluation mensuelle de la SST.	L'usine installera un système de détection d'incendie dans les bâtiments.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers soins représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	1. Fournir une formation supplémentaire sur les premiers soins pour couvrir les 10 % de la main-d'œuvre. 2. Avoir un système en place pour suivre les ouvriers formés.	L'usine préparera un plan de formation pour compléter les 10%, parlez à Codie.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers soins n'ont pas été installées dans le nouveau bâtiment. Les trousse de premiers soins dans l'ancien bâtiment manquent de produits.	Définir la responsabilité de remplir les trousse de premiers soins et de vérifier les produits périmés. Installer des trousse de premiers soins dans le nouveau bâtiment. S'assurer que toutes les trousse de premiers soins sont inspectées régulièrement.	Des trousse de premiers soins ont été installées.	21

Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations et de personnel médicaux sur place, comme l'exige les art. 478 et 479 du code du travail. La direction a exprimé l'utilisation des installations médicales du parc industriel.	L'usine doit discuter avec l'administration de CODEVI pour disposer d'un établissement médical adéquat capable de répondre à ses besoins, comme l'exige le code du travail.	La zone franche dispose des services médicaux.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine n'offrait pas de contrôles médicaux annuels gratuits à tous les ouvriers.	Fournir des contrôles de santé annuels sans frais pour les ouvriers. Mettre les résultats à la disposition des ouvriers. Enregistrer quand le bilan de santé a été effectué et quand le prochain bilan de santé aura lieu. Préciser qui est en charge du suivi des bilans de santé des ouvriers.	L'usine travaillera avec la clinique de CODEVI pour assurer les contrôles médicaux.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle médical n'était prévu pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Organiser gratuitement des contrôles de santé deux fois par an pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail. Mettre les résultats à la disposition des ouvriers. Enregistrer quand le bilan de santé a été effectué et quand le prochain bilan de santé aura lieu. Préciser qui est en charge du suivi des bilans de santé des ouvriers.	L'usine travaillera avec la clinique de CODEVI pour assurer les contrôles médicaux.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers n'ont pas reçu de contrôle médical au cours des 3 premiers mois d'embauche.	1. Fournir des bilans de santé dans les 3 premiers mois d'embauche sans frais pour les ouvriers 2. Mettre les résultats à la disposition des ouvriers.	L'usine travaillera avec la clinique CODEVI'S pour assurer les contrôles médicaux.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Installations de Bien-être	L'eau potable n'est pas testée sur une base mensuelle.	Maintenir un approvisionnement suffisant en eau pour tous les ouvriers et s'assurer que l'eau est testée sur une base mensuelle.	Nous recevons l'eau d'une entreprise certifiée	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine a vérifié la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à l'entrée de manière systématique.	Vérifier systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers à leur entrée et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38 °C	Nous avons le formulaire pour le rapport de haute température	21

Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucun poste de lavage oculaire n'a été installée dans l'aire de stockage de produits chimiques de	L'usine doit faciliter un poste de lavage oculaire dans toutes les zones où des produits chimiques sont stockés et utilisés.	Le poste de lavage oculaire a été installé.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine n'a pas dispensé de formation aux personnes utilisant des substances chimiques et dangereuses.	L'usine doit fournir une formation sur la sécurité chimique à tous les ouvriers, y compris les superviseurs qui utilisent des produits chimiques et des substances dangereuses.	Nommer une personne et la former à la manipulation des produits chimiques	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La fiche signalétique n'était pas disponible pour plusieurs produits trouvés dans l'espace de travail.	Identifier une personne responsable de la gestion des produits chimiques. La fiche signalétique de chaque produit chimique doit être disponible et traduite dans la langue locale. Informer qui a la responsabilité d'afficher la fiche signalétique aux endroits où les produits chimiques sont entreposés et utilisés.	Dossier complet de fiches signalétiques de produits chimiques.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de stockage des produits chimiques n'a pas été construite correctement dans les usines.	Construire un poste de lavage oculaire dans l'établissement. Limiter l'accès des autres ouvriers au stockage des produits chimiques. Fournir une (meilleure) ventilation par aspiration. Fournir l'EPI requis. Afficher les fiches signalétiques pour tous les produits chimiques dans les zones de stockage. Attribuer la responsabilité du contrôle régulier (y compris le port des EPI).	Terminer la construction de l'entrepôt de produits chimiques et installer les mesures de sécurité.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Pistolet pulvérisateur de produits chimiques sans étiquette trouvé dans la zone de nettoyage des taches.	Définir qui est autorisé à verser des produits chimiques dans d'autres récipients et les étiqueter. Consulter la fiche signalétique pour savoir quels pictogrammes sont nécessaires. Étiqueter correctement les produits chimiques et les substances dangereuses, y compris le nom dans différentes langues et le pictogramme de danger.	L'étiquette a été placée sur le pistolet pulvérisateur dans la station de lavage et les conteneurs de produits chimiques utilisés dans la zone ont été étiquetés. Photos fournies par l'usine.	21

Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine tient un inventaire des produits chimiques qui n'est pas exact.	Affecter des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées. Inclure tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail dans l'inventaire central. Préciser qui est chargé de maintenir un inventaire central pour l'entreprise. Définir qui sera responsable de vérifier si l'inventaire est mis à jour.	Créer une procédure de réception chimique.	21
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non. L'usine dispose d'une procédure de traitement des réclamations et de résolution des litiges, mais il ne s'agit pas d'une procédure écrite.	Revoir la procédure en collaboration avec les représentants des ouvriers. L'avoir dans une langue locale, informer les ouvriers de la procédure et l'afficher.		21
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine a des procédures disciplinaires et de licenciement qui n'incluent pas toutes les étapes nécessaires.	Revoir la procédure pour inclure un système d'avertissement étape par étape, le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire.		21
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'enquête pas sur les violations des politiques et procédures des RH, n'identifie pas les faiblesses et n'apporte pas les ajustements nécessaires pour éviter qu'ils ne se reproduisent.	Établir une procédure pour enquêter sur les violations des politiques des RH.		21
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur de travail n'est pas affiché.	L'usine doit afficher des règlements internes et un personnel formé sur la façon de mettre en œuvre les politiques et les procédures.		21
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine a une politique des RH qui n'est pas signée par la Direction.	Faire signer la politique des RH par la Direction.	La Direction examinera et signera la politique.	21

Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistre pas et ne soumet pas les accidents liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Soumettre les accidents liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Concevoir un formulaire pour signaler les accidents à l'OFATMA et créer un dossier de registre.	21
Mai-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le Comité Bipartite de SST ne se réunit pas mensuellement.	Tenir une réunion mensuelle régulière, enregistrer le procès-verbal de la réunion et le partager avec les membres du comité.		21
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur verse aux ouvriers un complément de salaire annuel ou une prime. Cependant, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	1) Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. 2) Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du supplément de salaire annuel ou du bonus.		21
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Travailler avec l'OFATMA pour terminer le processus d'inscription.	La Direction a lancé le processus.	21
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement de l'OFATMA pour l'assurance accident est en retard et le paiement de la carte de santé n'est pas inclus.	1. Veiller à ce que le paiement des accidents du travail soit effectué en temps opportun. 2. S'assurer que toutes les documentations sont disponibles pendant la période d'évaluation.	La Direction a un accord avec l'OFATMA pour payer en deux versements.	21
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations à l'ONA sont basées sur le salaire minimum et ne sont pas versées à temps. Elles ne comprennent pas le paiement de la pause déjeuner.	1. L'usine doit calculer la contribution de l'ONA sur la base des salaires journaliers moyens. 2. L'usine doit également payer la pause déjeuner afin qu'elle puisse être incluse dans le salaire journalier moyen. 3. Soumettre les paiements de l'ONA à temps, dans les 10 premiers jours ouvrables de chaque mois pour le mois précédent.	La Direction de l'usine a déclaré que tous les paiements sont gérés par l'administration de CODEVI et qu'elle en assurera le suivi.	21

Mai-22	Compensation	Congés Payés	L'usine paie de maniere incorrecte les ouvriers pour les congés annuels, les congés de maladie, les congés de maternité et la pause journalière.	L'usine doit appliquer la loi 3*8 et payer la pause déjeuner. Inclure le paiement dans le calcul pour tous les types de congé.	La Direction discutera de la question avec l'administration de CODEVI	21
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Réviser les procédures de paie pour s'assurer que la pause quotidienne est correctement payée à tous les ouvriers éligibles. Communiquer les nouvelles procédures à toutes les parties concernées.	La Direction discutera de la question avec l'administration de CODEVI	21
Mai-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne paie que six semaines pour le congé de maternité et le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du salaire moyen.	Collaborer avec l'OFATMA pour terminer le processus d'inscription. Veiller à ce que les ouvrières reçoivent le montant exact des indemnités de congé de maternité, comme l'exige le code du travail.	La Direction discutera de la question avec l'administration de CODEVI	21
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du salaire moyen payé pour les congés de maladie.	Calculer les congés de maladie sur les salaires journaliers moyens des ouvriers comme spécifié à l'art. 148.2. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul des congés de maladie.	La Direction discutera de la question avec l'administration de CODEVI	21
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du salaire moyen pour les congés annuels.	Calculer le congé annuel sur les salaires journaliers moyens des ouvriers comme spécifié à l'art. 148.2. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul des congés annuels.	La Direction discutera de la question avec l'administration de CODEVI	21

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Cleveland Manufacturing S.A.**
 Lieu: Arrondissement de Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **995**
 Date d'enregistrement: Juil.-16
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Nov.-21 Nov.-22

Services de Conseil et de Formation

24-mars-23	Réunion de Consultation	Visite virtuelle de l'usine pour valider les problèmes en suspens en matière de SST. Réunion avec l'équipe de conformité pour présenter des exemples d'objectifs et de cibles en matière de SST. Révision de documents tels que les congés payés, la Sécurité Sociale et la politique en matière de SST.
27-janv.-23	Formation	Coopération et Communication en Milieu de Travail
31-oct.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion virtuelle avec l'équipe conformité pour faire le point sur le plan d'amélioration : Sécurité sociale, protection des ouvriers. Visite virtuelle de la SST : environnement de travail, préparation aux situations d'urgence et entretien avec les ouvriers.
31-août-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Visite virtuelle de SST : sécurité électrique et préparation aux situations d'urgence. rencontre avec le comité de SST sur les issues de secours et le rôle du comité. rencontre avec l'équipe de conformité : session sur les systèmes de gestion des Ressources Humaines, les systèmes de gestion de la SST et le suivi de la rémunération.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Novembre 2022						
Nov-22	Durée de Travail	Congé	Les ouvriers ont reçu 12 jours de congé annuel au lieu des 15 jours prévus par la loi.	Accorder 15 jours de congé annuel aux ouvriers après un an de service.		20
Nov-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures travaillées le dimanche ne sont ni comptabilisées ni affichées sur la feuille de paie.	S'assurer que toutes les heures de travail sont affichées dans la paie.	Les heures de travail du dimanche sont enregistrées dans la feuille de paie.	20
Nov-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail normales correspondent à 9 heures par jour et à 54 heures par semaine.	Réviser le règlement intérieur et veiller que les heures régulières ne dépassent pas 48 heures par semaine.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	20

Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien du câblage électrique et présence de matières dangereuses à proximité du système électrique.	Fournir une formation supplémentaire aux ouvriers sur les risques électriques. Afficher une image des risques électriques. Élaborer un plan de maintenance pour les équipements de chariot élévateur.	L'usine dispose d'un espace très spécial pour recharger les ampoules et les téléphones et une formation supplémentaire sur les risques électriques a été dispensée aux ouvriers. Des images sur les risques électriques ont été affichées. De plus, la Direction conserve des registres de maintenance pour le chariot élévateur.	77
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées et portes de sortie obstruées.	Rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire respecter la SST dans leur secteur. Identifier des zones de stockage supplémentaires. Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne.	Des espaces supplémentaires ont été identifiés et l'usine utilise également des conteneurs pour stocker les produits finis.	40
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les plans d'évacuation ne correspondent pas à la disposition des étages de l'usine.	Repeindre les sols de l'usine et mettre à jour les cartes d'évacuation. Ensuite, afficher les plans.	L'entrepôt de tissus a été balisé et des flèches d'évacuation sont visibles pour les ouvriers. L'Agent de la Conformité est responsable	8
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Extincteurs obstrués.	Mettre en place un atelier supplémentaire pour les ouvriers. Marquage au sol, revoir et mettre à jour de la procédure d'audit interne.	Mettre en place un atelier supplémentaire pour les ouvriers. Revoir et mettre à jour la procédure d'audit interne.	61
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire afin de disposer d'au moins 10 infirmières pour la main-d'œuvre actuelle.	L'usine a embauché 6 infirmières supplémentaires. Le personnel médical compte 10 infirmières.	34
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers n'avaient pas bénéficié d'un bilan de santé annuel effectué par l'OFTAMA, comme le prescrit la loi.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général puis payer les cartes de santé.		76

Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers nouvellement embauchés n'ont pas reçu de carte de santé au cours des trois premiers mois suivant leur embauche.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer les cartes de santé. Conserver une trace de la facture reçue de l'OFATMA pour les accidents du travail. S'assurer que les ouvriers ont reçu les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant leur		34
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Ensuite, augmenter le nombre de toilettes.		34
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	L'environnement de travail n'est pas correctement entretenu.	S'assurer que l'environnement de travail soit propre et bien rangé. L'usine doit nettoyer périodiquement l'espace de travail pendant les heures de travail.		20
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de luminosité est insuffisant dans plusieurs sections.	Augmenter le niveau de lumière pour atteindre 300 lux dans la section de passage, 500 lux dans la couture, la coupe, l'emballage. 750 lux dans la section de coupe et d'inspection.	L'usine a installé davantage de lumière et des feuilles de verre translucides. Selon le système de surveillance partagé avec l'expert, le niveau de lux est conforme aux normes	20
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail est supérieure à 30°C dans tous les bâtiments.	Augmenter la ventilation à l'aide de ventilateurs supplémentaires. Préciser qui est en charge de l'entretien régulier des ventilateurs.		76
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du câblage électrique.	Dispenser une formation supplémentaire aux ouvriers et aux superviseurs sur la sécurité électrique. Afficher l'image des risques électriques. Inclure ces aspects dans les contrôles quotidiens et hebdomadaires.	Une formation a été dispensée aux ouvriers et aux superviseurs sur la sécurité électrique.	76

Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches où des produits chimiques sont utilisés ne dispose pas d'une station de lavage des yeux adéquate.	Offrir une formation supplémentaire aux ouvriers et aux superviseurs. Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne. Installer une station de lavage des yeux là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	Des flacons de lavage des yeux ont été installés là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	20
Nov-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques et dangereux ne sont pas entreposés dans le bon contenant et identifiés.	Offrir une formation supplémentaire aux ouvriers et aux superviseurs Revoir et mettre à jour la procédure d'audit interne.		76
Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour la prime de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi des 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	20
Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi des 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause	20
Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du délai de préavis applicable en cas de licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du délai de préavis.	Le décret du 13 juin suspend la loi des 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	20
Nov-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Plusieurs ouvriers n'ont pas reçu de copie du contrat.	Fournir un contrat à tous les employés.	L'entreprise a distribué des contrats à plus de 90 % des employés.	40
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le supplément de salaire annuel ou la prime.	Le décret du 13 juin suspend la loi des 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	20

Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie n'est pas exacte et est transmise tardivement.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et verser la contribution de l'ouvrier à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	Les paiements s'effectuent jusqu'au mois de novembre 2021	76
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de vérifier le paiement de l'assurance contre les accidents du travail de l'OFATMA.	Conserver les enregistrements de la facture reçue de l'OFATMA. Payer à temps l'accident du travail de l'OFATMA.		76
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	L'employeur ne transmet pas la contribution collectée à l'ONA sur une base mensuelle.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et transmettre la contribution du ouvrier à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		76
Nov-22	Compensation	Sécurité sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'est pas calculée sur le salaire moyen des ouvriers et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et transmettre la contribution de l'employeur à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		76
Nov-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie, les congés de maternité et la pause journalière.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels, des congés de maladie et des congés de maternité.		20
Nov-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi des 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	20

Nov-22	Compensation	Congés Payés	Les ouvrières éligibles ont reçu 6 semaines de congé de maternité au lieu des 12 semaines, comme le prescrit la loi.	Les ouvrières éligibles doivent bénéficier de 12 semaines de congé de maternité. 6 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après l'accouchement.		20
Nov-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Ensuite, payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.	Le décret du 13 juin suspend la loi des 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	20
Nov-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement du congé annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Ensuite, payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels.	Le décret du 13 juin suspend la loi des 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause	20
Evaluation November 2021						
Nov.-21	Durée du travail	Congé	Les ouvriers ont reçu 12 jours de congé annuel au lieu des 15 jours prescrits par la loi.	Accorder 15 jours de congé annuel aux ouvriers après un an de service.		7
Nov.-21	Durée du travail	Heures Régulières	Les heures travaillées le dimanche ne sont ni comptabilisées ni affichées dans la paie.	S'assurer que toutes les heures de travail sont affichées dans la paie.	Les heures de travail du dimanche sont enregistrées dans la paie.	7
Nov.-21	Durée du travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail sont de 7 h 00 à 16 h 00 (incluant 1 heure de pause quotidienne), (6) jours par semaine, ce qui équivaut à 9 heures par jour et 54 heures par semaine.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les horaires réguliers ne dépassent pas 48 heures par semaine.		7
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Source d'ignition mal protégée.	Fournir une formation supplémentaire aux ouvriers sur les risques électriques. Afficher une image des risques électriques.		64
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Portes de sortie et voies d'évacuation non dégagées.	Rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire respecter la SST dans leur secteur. Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne.	Des espaces supplémentaires ont été identifiés et l'usine utilise également des conteneurs pour stocker les produits finis.	27

Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Voies d'évacuation non clairement indiquées dans un bâtiment.	Peindre des flèches d'évacuation et des lignes jaunes sur le sol pour indiquer le chemin de sortie. Préciser qui effectue les vérifications quotidiennes/hebdomadaires supplémentaires.		27
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Deux extincteurs étaient encombrés et difficilement accessibles.	Mettre en place un atelier supplémentaire pour les ouvriers. Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne.		48
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour avoir au moins 10 infirmières pour l'effectif actuel.	L'usine a embauché 6 infirmières supplémentaires. Le personnel médical compte 10 infirmières.	27
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers n'ont pas bénéficié d'un bilan de santé annuel effectué par l'OFTAMA comme le prescrit la loi.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer les cartes de santé. Offrir des bilans de santé annuels gratuits à tous les ouvriers.		63
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers nouvellement embauchés n'ont pas reçu les cartes de santé ni un bilan de santé gratuit au cours des 3 premiers mois d'embauche.	Payer les cartes de santé. Conserver un registre de la facture reçue de l'OFATMA pour un accident lié au travail. S'assurer que les ouvriers ont reçu les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant		27
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes pour avoir au moins une toilette pour 25 hommes et une toilette pour 15 femmes.		27
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le lieu de travail n'est pas exempt de poussière et les matériaux utilisés sont éparpillés.	Mettre en place un plan d'entretien ménager.		7
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de lumière est insuffisant dans plusieurs sections.	Augmenter le niveau de lumière pour atteindre 300 lux dans la section de pressage, 500 lux dans la couture, la coupe, l'emballage. 750 lux en garniture, section		7

Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail dépasse 30°C dans tous les bâtiments.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Effectuer des mesures régulières de la température et comparer avec la valeur seuil.		63
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système de câblage électrique.	Afficher l'image des risques électriques. Inclure ces aspects dans les contrôles quotidiens et hebdomadaires. Effectuer l'entretien régulier du système électrique.		63
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches, où des produits chimiques sont utilisés, ne dispose pas d'une station de lavage oculaire adéquate.	Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne. Installer une station de lavage oculaire près de la zone de nettoyage des taches.	Des bouteilles de rinçage oculaire sont disponibles là où des produits chimiques sont utilisés et stockés.	7
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés de substances chimiques et dangereuses trouvées sur le lieu de travail.	Offrir une formation supplémentaire aux ouvriers et aux superviseurs. Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne. Étiqueter tous les contenants.		63
Nov.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement de la prime annuelle n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le salaire moyen.		7
Nov.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels payés non utilisés lors de la résiliation n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le salaire moyen.		7
Nov.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du délai de préavis.		7
Nov.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Plusieurs ouvriers n'ont pas reçu de copie du contrat.	Fournir un contrat à tous les employés.		27

Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Le calcul du paiement du supplément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le complément de salaire annuel ou la prime.		7
Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine perçoit moins de 3 % du salaire de base des ouvriers pour les cotisations de ces derniers. De plus, elle ne transmet pas à temps la cotisation à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Payer la pause déjeuner et la contribution du ouvrier vers l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		63
Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine a commencé à payer la contribution de l'employeur à l'OFATMA pour la maternité et la santé. Cependant, au moment de la visite d'évaluation, un seul paiement avait été effectué en septembre 2021 pour le mois d'août 2021.	Payer la pause déjeuner et transmettre la contribution de l'employeur à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		63
Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine n'a pas communiqué la facture initiale qui pourrait permettre aux experts-comptables de vérifier si ces montants correspondent au montant à payer pour l'exercice 2020-2021 et si le paiement a été finalisé.	Conserver les enregistrements de la facture reçue de l'OFATMA. Payer à temps l'accident du travail de l'OFATMA.		63
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'employeur ne transmet pas mensuellement la cotisation perçue à l'ONA.	Payer la pause déjeuner et Transmettre la contribution du ouvrier à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		63
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Sécurité Sociale et autres Avantages	La cotisation patronale à l'ONA n'est pas calculée sur le salaire moyen des ouvriers et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et transmettre la cotisation patronale à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		63

Nov.-21	Compensation	Congés Payés	L'usine ne payait pas correctement les congés annuels, les congés maladie, les congés de maternité et la pause journalière.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels, congés maladie, congés maternité.		7
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.		7
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Les ouvrières ont reçu 6 semaines de congé de maternité au lieu des 12 semaines prescrites par la loi.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du paiement du congé de maternité.		7
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Les paiements des congés de maladie sont basés sur les salaires journaliers moyens. Cependant, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.		7
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	La pause journalière n'est pas rémunérée et n'est pas incluse dans le calcul du paiement de congé annuel.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels.		7

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Everbright Headwear**
Lieu: Ouanaminthe
Nombre d'ouvriers: **1116**
Date d'enregistrement: Janv.-20

Date des deux dernières évaluations de Better Work: Juin-22 Mai-23

Services de Conseil et de Formation

14-avr.-23	Formation	Système de Gestion des Produits Chimiques.
14-avr.-23	Réunion de Consultation	Visite d'usine sur la préparation aux situations d'urgence, la sécurité chimique et électrique pour identifier les domaines à améliorer.
11-avr.-23	Formation	PNC et Système de Gestion
06-mars-23	Réunion du Comité Bipartite	Rencontre avec le Comité Bipartite pour suivre le plan d'amélioration et les enjeux de paie.
06-mars-23	Réunion de Consultation	Pour valider le plan d'amélioration, revoir le règlement intérieur, fournir des conseils sur la préparation aux situations d'urgence et les enquêtes sur les accidents.
03-mars-23	Réunion de Consultation	Animer une séance sur les pratiques d'achat et aider l'usine à remplir les questionnaires sur les pratiques d'achat.
01-févr.-23	Réunion du Comité Bipartite	Rencontre avec le Comité Bipartite pour identifier les besoins en formation.
01-févr.-23	Réunion de Consultation	Pour valider les problèmes en attente sur le portail de l'usine.
25-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Rencontre virtuelle avec les dirigeants syndicaux concernant les violations de la CCT. Session avec l'équipe de conformité sur le portail Better Work, session sur l'analyse des causes profondes.
17-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers
11-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers
12-oct.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion virtuelle avec l'équipe de conformité pour faire le suivi du dernier rapport d'évaluation, session sur le rapport d'avancement, puis examen du paiement de la sécurité sociale.
30-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA
29-août-22	Formation	Compétences en supervision (SST)
17-août-22	Formation	Comité Bipartite
26-juil.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Rencontre avec le comité SST pour valider certaines mesures correctives, Rencontre avec les équipes de conformité pour examiner les résultats de la dernière évaluation et fournir des conseils. Discuter de la mise en place du comité bipartite. Session sur le premier rapport d'activité.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2023						
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux est incomplet.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques sans étiquette.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les zones de stockage de produits chimiques ne répondent pas à toutes les exigences de sécurité.	S'assurer que la zone de stockage des produits chimiques répond à toutes les exigences de sécurité.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles pour tous les produits chimiques.	Conserver les fiches signalétiques de produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Négociation Collective	Violation de la négociation collective.	Discuter des exigences légales avec le Directeur de l'usine et inscrire tous les ouvriers à l'assurance maternité et		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Il n'y avait pas de détecteur de fumée dans la réserve entre les bâtiments 1 et 2.	Installer un détecteur de fumée dans cette zone et ajouter cet aspect dans les contrôles quotidiens ou hebdomadaires.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Extincteurs sous-chargés, obstrués et manquants, dans plusieurs zones du lieu de travail.	Installer des équipements de lutte contre l'incendie dans le bâtiment de l'entrepôt.		27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le sol n'était pas clairement marqué et le plan d'évacuation doit être mis à jour.	Mettre à jour la carte d'évacuation et la carte post-évacuation dans tous les bâtiments.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	La sortie de secours était verrouillée pendant les heures de travail et les issues de secours étaient obstruées.	Prévoir un espace supplémentaire pour stocker les marchandises. Donner l'instruction à la sécurité et au personnel de ne pas fermer les		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués deux fois par an comme recommandé.	Effectuer au moins un exercice d'urgence tous les 6 mois.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le nombre total d'ouvriers formés à la lutte contre l'incendie est inférieur à 10 pour cent de l'effectif.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre à la lutte contre les incendies.		27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les contrats d'apprentissage n'ont pas été approuvés par le Ministère du Travail (MAST), comme l'exige la loi.	Envoyer les contrats d'apprentissage au Ministère du Travail (MAST) pour approbation.		27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règles de travail internes approuvées par le Ministère du Travail.	Revoir les règlements internes de travail. Envoyer le document au MAST pour approbation. S'assurer que toutes les pages sont tamponnées.		27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de politique RH signée par la Haute Direction.	Élaborer une politique RH signée par la Direction.		27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Aucune preuve indiquant que la Direction enquête sur des lacunes ou des problèmes dans la performance des Ressources Humaines n'a été fournie lors de la visite d'évaluation.	Enquêter sur les lacunes ou les problèmes de performance en RH.		12

Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Inclure les points suivants dans la procédure tels que : - Le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté lors des procédures disciplinaires ; - Délais d'avertissements et de résolutions.		12
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de règlement des griefs n'est pas adéquate.	Inclure dans la procédure la communication des changements effectués et des résolutions.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'ouvrier n'a pas reçu la carte de santé dans les 3 premiers mois suivant son embauche.	Payer les cartes de santé et demander à l'OFATMA de réaliser les bilans de santé.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Effectuer les contrôles de santé deux fois par an.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers de l'ouvrier.	Payer les cartes de santé et demander à l'OFATMA de réaliser les bilans de santé.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales ni de personnel sur place comme l'exige l'art. 478 et 479 du code du travail.	Créer une clinique agréée par les autorités ou embaucher le personnel médical requis.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Il manque dans les trousse de premiers secours plusieurs éléments répertoriés dans la liste d'inventaire.	Équiper la trousse de premiers secours et définir la responsabilité du remplissage.		27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers secours représente moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre, contrairement à ce que recommande Better Work.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux premiers secours.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistre pas et ne soumet pas les accidents du travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Attribuer des responsabilités pour enregistrer les accidents liés au travail. Envoyer un rapport à l'OFATMA et conserver une copie.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas défini la responsabilité et/ou les responsabilités du responsable de la SST ainsi que de la Haute Direction.	Définir la responsabilité et/ou les responsabilités du responsable de la SST ainsi que de la Haute Direction.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre efficacement les politiques de SST.	Afficher les politiques de SST et les instructions de travail sur le lieu de travail. Affichage des plans d'évacuation dans tous les bâtiments		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille et ne mesure pas les problèmes de SST.	Enquête, surveillance et mesure les problèmes de SST par le biais de : Tests, enquêtes et inspections réguliers.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédure de préparation aux situations d'urgence.	Élaborer une procédure de préparation aux situations d'urgence qui comprend : Signaler les incendies, alerter tous les employés d'évacuer, rendre compte de tous les employés après une évacuation.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Élaborer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers.		12

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une politique de SST adéquate signée par la Haute Direction.	Élaborer la politique en consultation avec les ouvriers et leurs représentants, qui comprend des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		12
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'est pas basé sur le salaire moyen.	Inscrire les travailleuses à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie. Calculer l'indemnité de congé de maladie sur le salaire journalier moyen. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus		27
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Les paiements de congé de maternité ne sont pas basés sur le salaire moyen.	Inscrire les travailleuses à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie. Calculer l'indemnité de congé de maladie sur le salaire journalier moyen. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus		27
Mai-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la paie.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de	27

Mai-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires réguliers de travail sont de 7h00 à 17h00 incluant une pause quotidienne d'une heure, 5 jours par semaine, ce qui équivaut à 9 heures par jour et 50 heures par semaine.	S'assurer que les heures régulières ne dépassent pas 48 heures par semaine.	La loi 3*8 précisant que la pause déjeuner fait partie intégrante de la journée de huit heures n'est plus applicable.	27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance accident et les paiements pour l'exercice 2022-2023 ont été effectués. Or, l'usine n'a pas payé la carte de santé (CDS).	Discuter des exigences légales avec le directeur général et payer les cartes santé.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du salaire moyen pour le versement du complément de salaire ou de la prime annuelle n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine collecte et transmet les contributions des ouvriers à l'ONA. Cependant, les déductions ONA sont basées sur le salaire minimum.	Calculer la déduction ONA sur le salaire de base des ouvriers Transmettre les cotisations ouvrières et patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas inscrite à l'assurance maternité et maladie OFATMA.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine soumet les cotisations patronales à l'ONA. Cependant, les déductions ONA sont basées sur le salaire minimum.	Calculer la déduction ONA sur le salaire de base des ouvriers Transmettre les cotisations ouvrières et patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		27

Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas inscrite à l'assurance maternité et maladie OFATMA.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		27
Mai-23	Compensation	Licenciement	L'employeur verse le paiement pour la période de préavis applicable.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Mai-23	Compensation	Licenciement	L'employeur compense les ouvriers pour les congés annuels payés non pris lors du licenciement.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Mai-23	Compensation	Licenciement	Les employeurs versent aux ouvriers leur supplément de salaire annuel en cas de licenciement.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Mai-23	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déduction	Les relevés de temps entre la paie et le relevé de présence ne correspondaient pas.	Disposer d'un système de paie précis et détaillé.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	Augmenter le nombre de toilettes comme l'exige la loi.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont constaté que le savon n'était pas disponible dans toutes les toilettes.	Fournir un distributeur de savon et définir qui vérifiera que le savon est disponible.		2

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a fourni aucun dossier de formation pour l'utilisation des équipements et des machines de protection individuelle.	Élaborer un plan de formation Offrir une formation sur les EPI.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	90 % des machines à aiguille unique n'avaient pas de protège-doigts.	Définir qui est en charge de l'installation et de l'entretien régulier des protections de la machine.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont observé qu'un coffret électrique était obstrué.	S'assurer que ce panneau d'avertissement est affiché sur la porte du panneau électrique.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit dépasse 90 dB pendant 8 heures/jour.	Le niveau de bruit ne doit pas dépasser 90 dB pour les ouvriers exposés au bruit 8 heures par jour.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	L'usine utilisait deux des toilettes de la section d'emballage comme lieu de stockage. Cependant, ce n'est pas une zone propre.	S'assurer que la zone de stockage est propre. Ajouter cet aspect dans le contrôle quotidien et hebdomadaire.		2
Évaluation Juin 2022						
juin-22	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	Violation de la négociation collective.	Enregistrer tous les employés auprès de l'OFATMA pour les accidents du travail, la maternité et l'assurance maladie. Fournir des chaises avec dossier à tous les ouvriers et allouer des chaises aux ouvriers debout.	L'usine a acheté les chaises et les a livrées aux employés. L'usine est enregistrée pour les accidents du travail. L'usine est en train d'enregistrer la maternité de l'OFATMA.	5

juin-22	Compensation	Information sur le Salaire, Utilisation et Déduction	Les relevés de temps entre la feuille de paie et le relevé de présence ne correspondaient pas.	Disposer d'un système de paie précis et détaillé.	Le système de paie a un détail précis pour savoir combien d'heures chaque employé a travaillé par semaine.	20
juin-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur la base des gains journaliers moyens du ouvrier.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du congé annuel.	Tous les paiements aux ouvriers sont effectués via CODEVI, ce sont eux qui font les calculs pour tout ce qui concerne les salaires et les avantages sociaux.	20
juin-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'est pas basé sur les revenus moyens et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Veiller à ce que les ouvriers soient enregistrés à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	le paiement de la pause déjeuner est toujours en attente.	20
juin-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements du congé de maternité ne sont pas basés sur les revenus moyens et n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Veiller à ce que les ouvriers soient enregistrés à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Le paiement de l'heure du déjeuner est suspendu.	20
juin-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur général Payer la pause déjeuner.	L'usine est toujours en attente de toute mise à jour à ce sujet, de la part de l'administration du parc CODEVI.	20
juin-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne paie pas correctement les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité.	Discuter des exigences légales avec le Directeur général Payer la pause déjeuner.		20
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du complément de salaire annuel.		20

juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et des congés de maternité.	Payer la pause déjeuner. Envoyer le bulletin de paie des ouvriers des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		20
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a fourni aucune preuve du paiement des cotisations des ouvriers et de l'employeur à l'ONA.	Payer la pause déjeuner, puis verser la contribution des ouvriers et des employeurs à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	Les paiements de l'ONA ont été effectués jusqu'en avril 2022.	20
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas collecté les cotisations des ouvriers pour l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	Payer la pause déjeuner, transmettre la contribution des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		20
juin-22	Compensation	Contrats de Travail	Les contrats d'apprentissage n'ont pas été approuvés par le ministère du Travail (MAST), comme l'exige la loi.	Envoyer les contrats d'apprentissage au Ministère du Travail (MAST) pour approbation.		20
juin-22	Compensation	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règles de travail internes approuvées par le ministère du Travail.	Réviser les règles de travail internes. Envoyer le document au MAST pour approbation. S'assurer que toutes les pages sont		20
juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du paiement pour le délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du délai de préavis.		20
juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul des paiements pour les congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul des congés annuels à la cessation d'emploi.		20

juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du supplément de salaire annuel lors de la cessation d'emploi.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'évaluation de la sécurité et de la santé au travail en général dans l'usine n'est pas disponible.	Effectuer des évaluations mensuelles des risques de SST dans toutes les différentes sections de l'usine, y compris des actions préventives et correctives.	La Direction de l'usine a commencé à organiser des réunions mensuelles avec les membres du comité de SST. L'assistant de conformité effectue des évaluations mensuelles des risques en matière de SST.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le comité SST n'est pas actif.	Créer un comité SST. Ensuite, Informer les ouvriers de son existence et de ses activités.	L'usine a désigné un nouveau responsable de la conformité et mis en place un comité de SST. La Direction tient une réunion avec le comité de SST en novembre.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistre pas et ne soumet pas les accidents liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Déclarer mensuellement les accidents à l'OFATMA.	L'usine enquête sur les accidents et prépare également un rapport d'enquête.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle pour le bâtiment.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la mairie.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux est incomplet.	Affecter des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées.	L'assistant de l'entrepôt est le responsable de la mise à jour de l'inventaire pour l'entreprise, le responsable de la conformité est la personne en charge de la vérification.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques non étiquetés.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôle l'étiquette.	Les actions antérieures sont actuellement sous le contrôle et la supervision du responsable de la conformité et de son assistant.	20

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les zones de stockage de produits chimiques n'ont pas toutes les exigences de sécurité.	S'assurer que tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés dans l'usine sont stockés correctement.	Le responsable de la conformité est chargé de la vérification. Les zones de stockage de produits chimiques ont toutes les exigences de sécurité en place.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	MSDS non disponible pour tous les produits chimiques.	Conserver les fiches signalétiques des produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.	L'usine a conservé toutes les fiches de données de sécurité dans l'entrepôt de produits chimiques et dans l'atelier de mécanique.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine n'a fourni aucun dossier de formation pour les ouvriers et les superviseurs utilisant des substances chimiques et dangereuses.	Élaborer un plan de formation. Offrir une formation aux ouvriers sur la gestion des produits chimiques.	L'usine a organisé une formation en novembre 2021. De plus, l'équipe de conformité a élaboré un plan de formation.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les douches oculaires ne sont pas disponibles dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	Installer des douches oculaires là où des produits chimiques sont utilisés Inclure cet aspect dans les vérifications quotidiennes et hebdomadaires.	Les produits ont été déplacés et placés dans l'entrepôt chimique où des stations de lavage des yeux ont été installées.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.	L'usine fournit les EPI aux employés et tient un registre. la liste de contrôle a été mise à jour.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a fourni aucun dossier de formation pour l'utilisation des équipements de protection individuelle et des machines.	Élaborer un plan de formation. Offrir une formation sur les EPI.	L'usine a déjà fait ce dossier Dropbox comme référence.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	90% des machines à une aiguille n'avaient pas de protège-doigts.	Définir qui est en charge de l'installation et de l'entretien régulier des protections de la machine.	Les protections oculaires ont été installées. Le service de maintenance veillera à ce que chaque machine entretient son protecteur.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du câblage électrique et boîtiers électriques obstrués.	Isoler les fils électriques exposés. Les boîtiers électriques ne doivent en aucun cas être obstrués.		20

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé qu'il manquait des panneaux de danger dans six boîtiers électriques.	S'assurer que la porte du panneau électrique porte un signe de danger.	Le panneau de danger a été affiché et la liste de contrôle a été mise à jour.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée.	Vérifier la température corporelle de tous les ouvriers ainsi que des visiteurs.	Cette pratique a été mise en œuvre jusqu'en mai 2022.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Il a été observé que plusieurs chaises dans les zones de couture n'avaient pas de dossier.	Fournir des chaises avec dossier pour tous les ouvriers. Ajouter cet aspect dans les vérifications quotidiennes ou hebdomadaires.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la recommandation Better Work de 30 C dans toutes les sections.	Prendre des mesures pour réduire la température (ouverture dans le toit, rideau d'eau, ventilateurs supplémentaires).		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit dépasse 90 dB dans la section de coupe.	Fournir des bouchons d'oreille aux ouvriers de la section de coupe.	L'usine a fourni des bouchons d'oreille aux employés.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Augmenter le nombre de toilettes conformément à la loi.	L'usine travaille actuellement à l'entretien des installations suivantes : Hommes 27 toilettes 15 urinoirs Total 42 Femmes 29 toilettes.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur a sa propre salle à manger et les ouvriers utilisent les salles à manger communes qui n'ont pas la capacité d'accueillir tous les ouvriers.	S'assurer que l'usine dispose de sa propre salle à manger pouvant accueillir tous les ouvriers.	Le parc augmente le Le parc a augmenté le nombre de tables et de chaises, la zone de restauration est désormais réservée aux employés d'Everbright.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales sur place et de personnel comme l'exige l'art. 478 et 479 du code du travail.	Embaucher le personnel médical requis.		20

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de la main-d'œuvre est formée aux premiers secours, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre Développer un journal de suivi.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Il n'y avait pas de détecteur de fumée dans la salle de marche et pas d'alarme et de détecteur de fumée dans le bâtiment 3.	Installer un détecteur de fumée dans la salle de marche , Installer une alarme et un détecteur de fumée dans le bâtiment 3. Ajouter cet aspect dans les vérifications quotidiennes ou hebdomadaires.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Des extincteurs sous-chargés, obstrués et manquants manquaient dans plusieurs zones du lieu de travail	Installer des équipements de lutte contre les incendies dans le bâtiment de l'entrepôt.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Aucun plan d'évacuation n'était disponible dans les bâtiments 2 et 3 et celui affiché dans le bâtiment 1 doit être mis à jour.	Mettre à jour la carte d'évacuation et la carte de post-évacuation dans tous les bâtiments.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé que le bâtiment 3 n'a qu'une seule porte identifiée comme une sortie.	Augmenter le nombre d'issues de secours dans le bâtiment 3 à au moins 2 issues de secours.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'issue de secours était verrouillée pendant les heures de travail et les issues de secours étaient obstruées.	Prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises. Donner instruction à la sécurité et au personnel de ne pas fermer les portes en cas d'incendie.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'a effectué aucun exercice au cours des 12 derniers mois.	Mener au moins 2 exercices d'urgence par année civile. Insérez les exercices dans le plan annuel de formation de SST.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Aucune politique de santé et de sécurité au travail n'est affichée ou accessible aux ouvriers sur le lieu de travail.	Informar les ouvriers des risques sur le lieu de travail. Afficher les politiques et procédures liées à la santé et à la sécurité au travail.		5

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le nombre total de ouvriers formés à la lutte contre les incendies représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre. Développer un journal de suivi.		20
juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières sont de dépasser la limite légale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. S'assurer que l'heure normale de travail, y compris la pause déjeuner, ne dépasse pas 48 h par semaine.		20
juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les travailleuses enceintes ne bénéficient pas de deux pauses supplémentaires de 30 minutes chacune par jour.	Développer une procédure pour les femmes enceintes. Informers les ouvriers de leurs droits. Prévoir 2 pauses supplémentaires de 30 minutes aux femmes		20
juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Un examen du registre du temps de travail et des entretiens avec les ouvriers ont révélé des écarts avec la masse salariale.	Disposer d'un système d'enregistrement des présences précis.	Tous les ouvriers ont été formés à la procédure d'enclenchement et de retrait. Les superviseurs ont été informés qu'ils ne pouvaient pas demander aux ouvriers de pointer pour continuer à travailler.	20
juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de politique RH signée par la Direction avec un engagement clair à respecter toutes les exigences légales.	Élaborer une politique des RH signée par la Direction.		5
juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les descriptions de poste des RH, les lignes hiérarchiques, la description des fonctions du poste et les évaluations de l'autorité et du rendement ne sont pas disponibles.	Définir les responsabilités par écrit, telles que les descriptions de poste, les lignes hiérarchiques, la description des fonctions du poste et les évaluations d'autorité et de performance.		5

juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures RH n'intègre pas toutes les étapes nécessaires.	Mener une formation d'initiation pour les ouvriers. Offrir une formation au personnel sur la façon d'appliquer les politiques et les procédures. Afficher les politiques et les règlements internes dans l'usine.		5
juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le document du système de gestion des ressources humaines n'était pas disponible au moment de la visite d'évaluation.	Développer une procédure sur les indicateurs de performance des RH. Mettre en place un système de surveillance.		5
juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Inclure les points suivants dans la procédure tels que : - Le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté lors des procédures disciplinaires ; - Délais d'avertissement et de paiement.		5
juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de règlement des griefs n'est pas adéquate.	Inclure dans la procédure la communication des modifications apportées et la résolution.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas défini la responsabilité et/ou les responsabilités de l'agent de SST ni de la haute Direction.	Définir la responsabilité et/ou les responsabilités de l'agent de SST ainsi que de la haute Direction.	Actuellement, l'usine a embauché un agent de conformité avec une expertise.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre efficacement les politiques de SST.	Afficher les politiques de SST et les instructions de travail sur le lieu de travail. Affichage des plans d'évacuation dans tous les bâtiments.	Le plan d'évacuation est suspendu, l'usine travaille actuellement à transférer certains services dans d'autres zones.	55
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, surveille et mesure les problèmes de SST.	Étudie, surveille et mesure les problèmes de SST par : Des tests, des enquêtes et des inspections réguliers.		5

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de procédure d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : La mise en œuvre de modifications afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de procédure de préparation aux situations d'urgence.	Élaborer une procédure de préparation aux situations d'urgence comprenant Signaler les incendies, alerter tous les employés pour qu'ils évacuent les lieux, recenser tous les employés après une évacuation.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Élaborer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de politique de SST adéquate signée par la Direction et élaborée en consultation avec les ouvriers et leurs représentants.	Élaborer la politique en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, en incluant des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.	L'usine élabore un manuel d'hygiène et de sécurité.	5

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Everest Apparel Haiti S.A.**
 Lieu: Arrondissement du Trou du Nord
 Nombre d'ouvriers: **1365**
 Date: Janv.-18
 d'enregistrement:
 Date des deux Juin-22 Mai-23
 dernières
 évaluations de

Services de Conseil et de Formation

27-juin-23	Réunion de Consultation	Rencontre avec le Directeur des Ressources Humaines et les présidents des syndicats pour faire le suivi des mesures disciplinaires au niveau de l'usine.
10-mai-23	Formation	Compétences en supervision (SST)
08-mai-23	Formation	Techniques de négociation
24-avr.-23	Formation	Formation sur la Violence Basée sur le Genre et le Harcèlement (introduction, mécanismes de réclamation, analyse des écarts et approche de Premiers Secours Psychologiques).
18-avr.-23	Réunion de Consultation	Visite SST sur la préparation aux situations d'urgence et la manipulation des produits chimiques. Réunion avec les syndicats sur les opérations de l'usine. Suivi du plan de licenciement avec la Direction et révision des systèmes de gestion.
22-mars-23	Réunion de Consultation	Réunion virtuelle avec les dirigeants syndicaux pour discuter des préoccupations des ouvriers menant à la notification de grève. Rencontre avec la Direction pour donner suite à l'annonce de la grève des ouvriers, du plan de licenciement, du lock-out et des mesures disciplinaires au niveau de l'usine.
31-janv.-23	Réunion du CCAP	Réunion du Comité Bipartite pour discuter des besoins en formation.
31-janv.-23	Réunion de Consultation	Visite virtuelle de SST pour valider les points en suspens sur le plan d'amélioration. Suivi des cas de harcèlement sexuel et de liberté d'association. Réunion bipartite, rencontre avec les dirigeants syndicaux.
01-déc.-22	Réunion de Consultation	Rencontre avec les dirigeants syndicaux pour suivre les conflits du travail au niveau de l'usine. Puis réunion avec l'équipe conformité pour revoir la rémunération et le temps de travail.
1-sept.-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA
26-août-22	Formation	Programme de respect du lieu de travail pour les ouvriers.
26-août-22	Formation	Programme de respect du lieu de travail pour les superviseurs et les cadres intermédiaires.
22-août-22	Formation	Compétences en supervision (SST).

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2023						

Mai-23	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déduction	La paie est effectuée manuellement et n'est donc pas liée au système de pointage.	Les ouvriers doivent confirmer les heures réellement travaillées et l'usine doit s'assurer que la paie est liée au pointage.		3
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Les congés de maladie sont compensés sur la base du salaire minimum.	Envoyer à temps la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA.		21
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement de l'assurance accident OFATMA est effectué en retard.	Payer à temps l'OFATMA en cas d'accident du travail.		21
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les retenues des employés pour l'ONA sont basées sur le salaire minimum.	Verser les cotisations des ouvriers à l'ONA pendant la période du 3 octobre au 13 novembre 2022. Veiller à ce que les retenues de l'ONA soient effectuées sur le salaire de base.		21
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des employeurs à l'OFATMA sont basées sur le salaire minimum des ouvriers.	Verser les cotisations patronales à l'OFATMA pendant la période du 3 octobre au 13 novembre 2022. Veiller à ce que les retenues de l'OFATMA soient effectuées sur le salaire de base.		21
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des employeurs à l'ONA sont basées sur le salaire minimum des ouvriers.	Verser les cotisations patronales à l'ONA durant la période du 3 octobre au 13 novembre 2022. Veiller à ce que les retenues de l'ONA soient faites sur le salaire de base.		21
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les retenues ouvrières pour l'OFATMA sont basées sur le salaire minimum.	Verser les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pendant la période du 3 octobre au 13 novembre 2022. Veiller à ce que les retenues de l'OFATMA soient effectuées sur le salaire de base.		21

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas soumis de rapport d'accident pour les mois d'octobre 2022.	Enregistrer et soumettre le rapport d'accident à l'OFATMA sur une base mensuelle.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle, certifiant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	Demander un certificat de sécurité structurelle auprès de la Mairie.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas précis. Il manque plusieurs produits et les quantités ne sont pas mises à jour.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.		54
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des conteneurs de produits chimiques non étiquetés trouvés sur le lieu de travail.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette. Définissez qui est autorisé à verser des produits chimiques dans d'autres récipients et étiquetez-les.		54
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Stockage inapproprié de produits chimiques et dangereux.	S'assurer que tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés dans l'usine sont stockés correctement.		54
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques de produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		54

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs n'ont observé aucune station de lavage des yeux dans la chambre de chauffe du bâtiment 3, où des produits chimiques sont utilisés. De plus, la station de lavage des yeux dans la salle de mélange ne fonctionne pas.	Fournir des bouteilles de lavage oculaire et spécifier qui effectuera des vérifications régulières du fonctionnement de la station de lavage des yeux.		1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Prévoir des bouchons d'oreilles pour les ouvriers de la chaufferie et de la salle des compresseurs.		21
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'installation électrique n'était pas correctement entretenue.	S'assurer que les câbles électriques sont correctement entretenus et afficher des images de dangers électriques sur le sol.		42
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de Lux est insuffisant dans la section de coupe.	S'assurer que le niveau de lux est d'au moins 500 dans la section de coupe.		21
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'eau potable n'est pas testée régulièrement.	Définir qui organise régulièrement des tests pour vérifier la qualité de l'eau potable.		1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle médical n'a été proposé aux ouvriers dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Veiller à ce que les ouvriers subissent des contrôles médicaux au cours des trois premiers mois suivant leur embauche.		1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction n'a pas fourni de preuve selon laquelle des contrôles médicaux avaient été proposés aux ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Veiller à ce que des contrôles médicaux soient effectués deux fois par an pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.		1

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction n'a pas fourni la preuve que des contrôles médicaux annuels étaient proposés aux ouvriers.	Veiller à ce que des contrôles médicaux annuels soient fournis à tous les ouvriers.		1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Effectif médical insuffisant.	Embaucher le personnel médical requis.		1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre est formée aux premiers secours.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux premiers secours.		1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Extincteurs obstrués trouvés dans le bâtiment.	Indiquer qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens et les inclure dans le système de contrôles hebdomadaires quotidiens.		21
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont observé que les allées de la section de découpe, de la section d'emballage et de l'ancienne zone d'impression étaient obstruées.	Identifier un espace supplémentaire pour stocker les marchandises. Indiquer qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens et les inclure dans le système de contrôles hebdomadaires quotidiens.		21
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués tous les six mois comme recommandé.	Réaliser au moins 2 exercices d'urgence par année civile, insérer les exercices dans le plan annuel de formation de SST. Tenir des registres de l'exercice.		1
Mai-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail dépassent la limite légale.	Veiller à ce que les heures normales de travail ne dépassent pas 48 heures par semaine.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	12

Mai-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Système de pointage inexact.	Avoir en place un système de présence précis, toute présence manuelle doit être reconnue par la signature des ouvriers.		1
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'enquête pas sur les violations des politiques et des procédures RH.	Développer une procédure définissant les indicateurs de performance des RH, les objectifs et les cibles pour chaque IPC, puis un plan d'action en cas de non-atteinte des objectifs par usine.		12
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine dispose de procédures disciplinaires et de licenciement qui n'incluent pas la période entre les avertissements.	Inclure le délai entre les avertissements.		12
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de gestion des griefs et de résolution des litiges de l'usine ne garantissent pas l'anonymat et l'absence de représailles pour les plaignants.	Réviser le mécanisme de règlement des griefs et veiller à ce qu'il inclue l'anonymat et l'absence de représailles pour les plaignants.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Les noms des membres du Comité de SST ne sont pas affichés sur le lieu de travail.	Afficher les noms des membres du Comité de SST sur le lieu de travail.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas fourni de preuves suffisantes pour indiquer : - Une révision régulière du système de gestion de la SST.	Organiser une réunion de direction pour définir des objectifs et des cibles mesurables en matière de SST. Mener une enquête après chaque accident sur le lieu de travail et tenir des registres.		12

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de préparation aux situations d'urgence ne comprend pas :	Réviser la procédure et inclure : le recensement de tous les employés après une évacuation.		12
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure danger/risque ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure un registre des risques qui guide la mise en œuvre des contrôles (liste des risques avec les dates d'échéance, les responsables et les prochaines étapes).		12
Évaluation Juin 2022						
juin-22	Discrimination	Genre	Bien que l'usine dispose d'une politique contre le harcèlement sexuel, rien ne prouve qu'elle ait pris les mesures nécessaires pour traiter les cas de harcèlement sexuel.	Réviser la politique de lutte contre le harcèlement sexuel. Former le personnel des Ressources Humaines à la conduite d'enquêtes sur le harcèlement sexuel et à l'application de la politique.		5
juin-22	Liberté d'Association et Négociation Collective	Ingérence et Discrimination	Aucun motif valable pour les licenciements syndicaux.	Rétablir les syndicats et développer une politique de réduction des effectifs.		5
juin-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen du travailleur, car l'usine ne rémunère pas les travailleurs pour la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner Calculer le paiement des congés annuels sur la base du salaire moyen journalier.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14
juin-22	Compensation	Congés Payés	La pause journalière n'est pas rémunérée et n'est pas incluse dans le calcul de l'indemnité de congé de maladie.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14

juin-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements du congé de maternité sont basés sur les salaires moyens qui n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14
juin-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14
juin-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne paie pas correctement les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	47
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le registre de paiement des congés de maternité et des congés de maladie ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner Envoyer à l'OFATMA la fiche de paie des ouvriers des trois derniers mois pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022. En outre, elle est incluse dans la fiche de paie des ouvriers pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	14
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur perçoit et transmet à l'ONA la contribution des ouvriers et des employeurs sur le salaire minimum.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner Payer l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022. Les cotisations sont envoyées à l'ONA.	14

juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur perçoit et transmet la cotisation des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA sur la base du salaire minimum.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner Payer OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022. Les cotisations sont envoyées à l'OFATMA.	14
juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement du préavis applicable ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14
juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour les congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14
juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement du complément de salaire annuel en cas de licenciement ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	La pause déjeuner est payée depuis septembre 2022.	14
juin-22	Compensation	Licenciement	L'usine a refusé de suivre les recommandations du gouvernement concernant la réintégration des ouvriers licenciés et a décidé de verser leurs salaires et primes aux ouvriers licenciés.	Suivre les instructions des entités gouvernementales.		5
juin-22	Discrimination	Dialogue, Discipline et Conflits	Violences verbales et physiques au travail.	Fournir une formation sur la violence au travail. Élaborer une procédure sur la violence basée sur le genre.		33

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas soumis de rapport d'accident à l'OFATMA pour les mois de décembre 2021 et janvier 2022.	Soumettre les accidents du travail à l'OFATMA tous les mois.	La Direction a veillé à ce que les rapports d'accident soient soumis mensuellement à l'OFATMA.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle pour le bâtiment.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la mairie.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas exact.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont stockées ou utilisées.		47
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques non étiquetés.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et qui contrôle l'étiquette.		47
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Stockage inapproprié des produits chimiques et dangereux.	Lire la section relative au stockage des fiches signalétiques de sécurité des produits chimiques utilisés dans l'usine. Donner ensuite des instructions sur le stockage adéquat.		47
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques de tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		47
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI appropriés à tous les ouvriers.	Fournir un masque approprié aux ouvriers dans la zone de nettoyage par points ou installer une table aspirante. Fournir une ceinture de sécurité pour le levage de charges lourdes.		14

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	L'installation électrique n'était pas correctement entretenue.	S'assurer que la porte du tableau électrique est fermée et afficher des photos de dangers électriques.		35
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	Les ouvriers travaillant en hauteur utilisent des échelles industrielles sans garde-corps d'au moins 0.90 m, comme le recommande le code du travail.	Fournir des casques et des ceintures de sécurité aux personnes travaillant en hauteur.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse Better Work a recommandé une limite maximale de 30°C.	Prendre des mesures pour réduire la température, telles qu'une ouverture dans le toit, un rideau d'eau ou des ventilateurs supplémentaires.		14
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage est inférieur à la limite recommandée dans la section de coupe et d'emballage.	Augmenter le niveau de luminosité dans la section de découpe et d'emballage.		14
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	L'usine a utilisé l'une des toilettes comme stockage. Cependant, ce n'est pas une zone propre.	Veiller à ce que les toilettes soient en bon état et propres.	Les toilettes ont été nettoyées et sont en bon état.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les évaluateurs ont trouvé un produit périmé dans 2 trousse de premiers soins.	Fournir des trousse de premiers soins et définir les responsabilités en matière de remplissage.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des extincteurs.	Assurer l'entretien régulier des extincteurs. Définir qui effectue les contrôles réguliers pour s'assurer que l'équipement est en place et fonctionne. Ajouter cet aspect aux contrôles quotidiens et hebdomadaires.	Une maintenance régulière est prévue pour les extincteurs et l'assignation est faite.	14

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées obstruées dans plusieurs zones de l'espace de travail.	Identifier un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises. Définir qui effectue les contrôles quotidiens hebdomadaires et inclure ce point dans le système de contrôles quotidiens hebdomadaires.		14
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les issues de secours étaient verrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	Discuter avec la direction et donner des instructions au personnel de sécurité pour qu'il ne ferme pas les portes en cas d'incendie / lorsqu'il se rend aux toilettes. Préciser qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens et incluez ce point dans le système de contrôles hebdomadaires quotidiens.		14
juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières dépassent la limite légale.	Discuter des heures de travail normales avec le directeur général et le représentant des ouvriers. Examiner les règles de travail internes pour vous assurer que les heures de travail normales ne dépassent pas 48 heures par semaine.		5
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures en matière de RH ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Veiller à ce que tous les contrats des ouvriers soient signés. Organiser une formation d'initiation pour les ouvriers. Former le personnel des Ressources Humaines à la mise en œuvre des politiques et des procédures.		5

juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'enquête pas sur les violations des politiques et procédures des RH.	Élaborer des indicateurs de performance en matière de Ressources Humaines et mettre en place des systèmes de suivi. Enquêter sur les violations des politiques et procédures en matière de Ressources Humaines.		5
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine dispose de procédures disciplinaires et de licenciement qui ne prévoient pas de délai entre les avertissements.	Inclure dans la procédure le délai entre l'avertissement et le paiement.		5
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine dispose de procédures de traitement des plaintes et de règlement des différends, mais elle ne garantit pas l'anonymat et l'absence de représailles pour les plaignants.	Garantir l'anonymat et l'absence de représailles pour les plaignants dans le cadre de la procédure. Communiquer la procédure aux ouvriers.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Les noms des membres du comité de SST ne sont pas affichés sur le lieu de travail.	Afficher les noms des membres du comité de SST sur le lieu de travail.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas fourni de preuves suffisantes pour indiquer : - Examen régulier de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur des objectifs et cibles mesurables.	Procéder à un examen de l'efficacité du système de gestion, y compris des résultats obtenus par rapport aux objectifs et des cibles mesurables. Mener des enquêtes sur les accidents.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de préparation aux situations d'urgence ne comprend pas : la comptabilisation de tous les employés après une évacuation.	Inclure dans la procédure la comptabilisation de tous les employés après une évacuation.		5

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La procédure danger/risque ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure dans les procédures un registre des risques qui oriente la mise en œuvre des contrôles (liste des risques avec les dates d'échéance, les responsables et les étapes suivantes).		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La politique de SST ne comprend pas toutes les étapes nécessaires.	Inclure des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration dans la politique. Organiser une réunion avec les ouvriers et leurs représentants pour présenter la politique.		5

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Fairway Apparel S.A.**
 Lieu: Arrondissement de Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **455**
 Date d'enregistrement: Janv.-11
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mars-22 Mars-23

Notes: **L'usine était fermée pendant une partie du mois de septembre et d'octobre 2022.**

Services de Conseil et de Formation

17-avr.-23	Réunion du Comité Bipartite	Séance de synthèse consultative : - Examen de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine. Compléter la formation sur les pratiques d'achat avec la Direction de l'usine. Réunion avec le Comité Bipartite pour : Le suivi de l'assurance maternité et maladie OFATMA. Examiner le nouveau plan d'amélioration pour découvrir la cause première de la non-conformité et et rechercher les mesures de remédiation nécessaires.
07-juil.-23	Formation	Formation sur la Violence Basée sur le Genre et le Harcèlement (introduction, mécanismes de réclamation, analyse des écarts et approche de Premiers Secours Psychologiques).
18-juil.-23	Formation	Session virtuelle sur la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel pour les ouvriers.
21-juil.-23	Formation	Session virtuelle sur la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel pour les superviseurs
13-sept.-22	Réunion du CCAP	Rencontre avec le CCAP pour : - Revue du plan d'amélioration - Examen des documents: procédures des RH Enfin, le suivi des besoins du Comité Bipartite.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mars 2023						
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST ne répond pas à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster la politique et les procédures de SST.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques incluant toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		16

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure écrite d'enquête sur les accidents comprenant toutes les exigences.	Réviser la procédure d'enquête sur les accidents pour inclure une analyse des causes profondes.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas procédé à l'enquête, au suivi et à la mesure des problèmes de SST comme cela était requis.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		16
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de gestion des réclamations et de résolution des litiges ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Examiner la procédure et inclure un processus d'examen et d'appel équitable, la communication des modifications apportées ou de la résolution.		16
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne comprennent pas toutes les étapes nécessaires.	Revoir la procédure pour inclure des détails sur les droits des ouvriers à se défendre avant le licenciement et à être représentés lors des processus disciplinaires.		16
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas correctement sur les violations des politiques et procédures des RH.	Revoir la procédure pour identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.		16
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Registres de présence inexacts.	Veiller à ce que les ouvriers soient directement responsables de l'enregistrement efficace de leur propre temps de travail.		16
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	La pause requise n'était pas accordée aux femmes enceintes.	Accorder la pause légalement requise à toutes les femmes enceintes.		16

Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires de travail réguliers ne répondaient pas aux exigences légales.	Modifier les règles internes de travail et s'assurer que les horaires réguliers de travail n'excèdent pas 8 heures par jour et 48 heures par semaine.		0
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Nombre insuffisant d'ouvriers formés à l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie.	Former au moins 10 % du personnel à l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie.	L'usine a formé 14 ouvriers supplémentaires à l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie. Cependant, cette formation n'a pas été dispensée par une entreprise ou un formateur certifié.	26
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'employeur n'a pas effectué au moins deux exercices d'urgence par an.	Effectuer un exercice d'incendie au moins deux fois par an.		26
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Des allées obstruées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Veiller à ce que les voies de circulation restent dégagées pendant les heures de travail.	Désormais, les escaliers de la section de découpe ne sont plus obstrués pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	59
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Des issues de secours non signalés ont été observés lors de l'évaluation.	Veiller à ce que les issues de secours dans le bâtiment de l'entrepôt soient clairement indiquées.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien des extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat et assurer un entretien régulier.	L'usine a dégagé l'accès à l'extincteur dans l'atelier de couture.	26
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'ouvriers formés aux premiers secours.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux premiers secours.	L'usine a formé 15 ouvriers supplémentaires aux premiers secours.	26
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers secours manquent d'articles de base et contiennent un médicament périmé.	L'usine doit désigner une personne chargée de surveiller l'inventaire des trousse de premiers secours.		26

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher des infirmières supplémentaires pour respecter le code du travail.		59
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Des contrôles médicaux annuels incomplets sont proposés aux ouvriers.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les bilans médicaux nécessaires.		59
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Des contrôles médicaux incomplets sont effectués deux fois par an pour les ouvriers exposés aux risques liés au travail.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les bilans médicaux nécessaires.		59
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Examens médicaux incomplets fournis aux ouvriers dans les trois premiers mois suivant l'embauche.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les bilans médicaux nécessaires		59
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	Augmenter le nombre de toilettes.		0
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins de l'ouvrier.		26
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé que les ouvriers debout ne disposaient pas de tapis ergonomiques.	Fournir des tapis ou des repose-pieds à tous les ouvriers debout.		26
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les machines à coudre ne disposaient pas de protecteurs de poulie.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		0

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir un EPI approprié à tous les ouvriers, y compris des ceintures de levage de poids et des masques.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage des yeux n'est disponible dans la salle des produits chimiques.	Installer des stations de lavage oculaire dans tous les endroits où des substances chimiques et dangereuses sont utilisées.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne dispose pas d'une zone de stockage de produits chimiques appropriée.	Assurer que l'usine dispose d'un stockage de produits chimiques approprié avec toutes les exigences de sécurité.		0
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Produits chimiques et substances dangereuses mal étiquetés dans l'atelier mécanique.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'est pas mis à jour.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses sur le lieu de travail.		61
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le certificat de sécurité structurelle n'était pas disponible.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la Mairie.		0
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistre pas et ne soumet pas les accidents du travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Enregistrer et soumettre mensuellement les accidents du travail à l'OFATMA.		0

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve d'une réunion bipartite ou de procès-verbaux sur la SST au cours des 12 derniers mois.	Tenir des registres des procès-verbaux des réunions sur une base mensuelle.		0
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve de rapports d'évaluation de la SST au cours des 12 derniers mois.	Effectuer et conserver des enregistrements des résultats de l'évaluation sur une base mensuelle.		0
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime de départ n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner.	Verser aux ouvriers leur supplément de salaire annuel en cas de licenciement et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement pour la période de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le délai de préavis applicable et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Contrat de travail inexact.	Veiller à ce que les ouvriers bénéficient de contrats comportant des avantages correspondant à la véritable nature de leur travail.		16
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte ni ne transmet les contributions des ouvriers à l'OFATMA pour tous les ouvriers.	Collecter la contribution des ouvriers sur le salaire de base de tous les ouvriers et l'envoyer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Désormais, les usines enregistrent 132 sur 471 pour l'assurance maternité et maladie à l'OFATMA.	61

Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation patronale pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et les envoyer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne transmet pas les cotisations des employeurs à l'OFATMA pour tous les ouvriers.	Verser la contribution patronale à l'assurance maternité et maladie OFATMA sur le salaire de base de tous les ouvriers.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Désormais, l'usine enregistre 132 sur 471 pour l'assurance maternité et maladie à l'OFATMA.	61
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul des cotisations des ouvriers pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et les envoyer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement inexact de la prime annuelle de salaire.	Rémunérer les congés annuels en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement inexact à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail.	Effectuer le paiement des accidents du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2022-2023.		50
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact du congé de maternité.	Calculer le paiement du congé de maternité sur le salaire journalier moyen de l'ouvrière. Payer 12 semaines de congé de maternité aux ouvrières.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61

Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maladie.	Rémunérer les congés de maladie en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement des congés annuels inexact.	Rémunérer les congés annuels en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	61
Mars-23	Compensation	Salaire des Heures Supplémentaires	Paiement inexact aux ouvriers travaillant le samedi.	Veiller à ce que les heures travaillées le samedi soient correctement rémunérées en heures supplémentaires pour tous les ouvriers éligibles.		17
Evaluation Mars 2022						
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST ne comprend pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration.	Revoir la politique de SST pour inclure des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration puisqu'elle n'a pas été élaborée en consultation avec les représentants des ouvriers.	L'usine révisera la politique de SST.	9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques incluant toutes les exigences.	Inclure :- Une approche systématique pour identifier les dangers ;- Une structure pour classer les risques en fonction de l'impact potentiel et de la probabilité ;- Une hiérarchie de contrôles utilisée pour sélectionner des contrôles efficaces ;- Un registre des risques qui pilote la mise en œuvre des contrôles.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine dispose d'une procédure écrite d'enquête sur les accidents qui n'inclut pas l'analyse des causes profondes.	Passer en revue la procédure d'enquête pour inclure l'analyse des causes profondes.		9

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'étudie pas complètement les performances des RH.	S'assurer que tous les paramètres sont examinés lors de l'examen des RH.		9
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des réclamations et de règlement des différends ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Passer en revue la procédure et inclure un processus de révision et d'appel équitable, communiquer des modifications apportées ou la résolution.		9
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de résiliation ne comprennent pas toutes les étapes nécessaires.	Revoir la procédure pour inclure des détails sur les droits des ouvriers à se défendre avant le licenciement et à être représentés lors des processus disciplinaires.		9
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas correctement sur les violations des politiques et procédures des RH.	Passer en revue la procédure pour identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter qu'ils ne se reproduisent.		9
Mars-22	Durée du Travail	Congés	L'usine paie les agents de sécurité à la place des congés annuels.	L'usine doit accorder à tous les ouvriers 15 jours de congé annuel payé, comme l'exige la loi.		9
Mars-22	Durée du Travail	Heures Régulières	Registres de présence inexacts. Les heures supplémentaires et le travail effectué le dimanche et les jours fériés ne sont pas enregistrés dans la masse salariale régulière.	Utiliser un seul système de pointage pour enregistrer toutes les heures travaillées et inclure tous les paiements dans la paie régulière.		9
Mars-22	Durée du Travail	Heures Régulières	Les femmes enceintes n'ont pas droit à deux périodes de repos en plus de la pause déjeuner.	Accorder aux femmes enceintes deux pauses supplémentaires de 30 minutes chacune.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine a formé moins de 10 % des ouvriers à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	Besoin d'un plan de formation des ouvriers à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.		9

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine n'a pas mené d'exercice d'incendie au cours des 12 derniers mois.	S'assurer que l'usine organise des exercices d'incendie et une formation de sensibilisation aux urgences tous les 6 mois pour préparer et informer d'éventuelles urgences sur le lieu de travail.	L'usine prévoit de faire le prochain exercice d'incendie le 9 juillet.	19
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Au cours de la visite de l'usine, les évaluateurs ont observé plusieurs allées obstruées.	Rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire respecter la SST dans leur secteur. Identifier une zone de stockage supplémentaire. Revoir et mettre à jour la procédure d'audit		19
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	La carte d'évacuation ne reflète pas l'aménagement actuel de l'usine.	S'assurer que le plan d'évacuation est mis à jour.	Le plan d'évacuation a été mis à jour et partagé.	52
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien des extincteurs.	Élaborer un plan d'entretien des extincteurs. Désigner une personne responsable pour vérifier régulièrement les extincteurs.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'ouvriers formés aux premiers secours.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers secours.		19
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les boîtes de premiers soins manquent d'articles de base.	Élaborer une liste de contrôle pour les boîtes de premiers soins, assigner quelqu'un pour les vérifier régulièrement et S'assurer que les articles manquants ou périmés sont	Toutes les boîtes de premiers soins ont été remplies et sont accessibles à tous les ouvriers.	19
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher des infirmières supplémentaires pour se conformer au code du travail.		19

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Des contrôles de santé gratuits ne sont pas systématiquement effectués aux ouvriers.	Payer l'OFATMA pour la carte de santé et s'assurer qu'un bilan de santé annuel est fourni aux ouvriers.		52
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles médicaux ne sont pas effectués deux fois par an pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Payer l'OFATMA pour la carte de santé et s'assurer qu'un bilan de santé est fourni aux ouvriers exposés à des risques liés au travail au moins deux fois par an.		52
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne propose pas de bilans de santé gratuits et systématiques au cours des trois premiers mois d'embauche qui couvrent tous les examens requis.	Payer l'OFATMA pour la carte de santé et fournir un bilan de santé aux nouveaux ouvriers dans les trois premiers mois suivant leur embauche.		52
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'effectue pas de tests réguliers sur le système de filtration de l'eau.	L'eau doit être testée tous les mois par un laboratoire certifié.		52
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	Fournir un éclairage adéquat tel que recommandé par Better Work.		19
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température étaient inappropriés dans toutes les sections de travail.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur du lieu de travail.		19
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé que les ouvriers debout ne disposaient pas de tapis ergonomiques.	Fournir des tapis ou des repose-pieds à tous les ouvriers debout.	L'usine fournit déjà des tapis ergonomiques à tous les ouvriers debout. Une formation a été dispensée à tous les ouvriers sur les raisons d'utiliser l'EPI	40
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucun registre n'était disponible pour toutes les personnes ayant une température de 38°C et plus.	Vérifier la température corporelle des ouvriers et des visiteurs à l'entrée et tenir un registre de ceux qui présentent une température corporelle de 38°C ou plus.		19

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pris aucune mesure pour maintenir une distance sociale de 1,5 m.	Prendre les mesures appropriées pour respecter une distance sociale de 1.5 m.		19
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La direction n'a pas dispensé de formation aux ouvriers sur l'utilisation des équipements de protection.	Fournir aux ouvriers la formation nécessaire pour utiliser l'équipement de protection individuelle et les machines.	Selon le responsable de la conformité, la planification est déjà faite pour avoir plusieurs sessions sur les prochaines semaines. Le plan de formation sera partagé.	34
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les ouvriers ne reçoivent pas l'équipement de protection individuelle approprié.	Fournir un EPI approprié à tous les ouvriers, y compris des sangle d'arrimage, des casques de sécurité et des masques.	L'usine a fourni du matériel d'EPI à tous les ouvriers. Une formation a été dispensée sur la façon de les utiliser et pourquoi il est important de les utiliser.	54
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage des yeux n'est pas disponible dans l'atelier de mécanique.	Installer des douches oculaires dans tous les endroits où des substances chimiques et dangereuses sont utilisées.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité chimique n'étaient pas disponibles dans l'atelier de mécanique.	Traduire et afficher les fiches signalétiques lorsque des produits chimiques sont utilisés sur le lieu de travail.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Produits chimiques et substances dangereuses mal étiquetés dans l'atelier de mécanique.	Étiquetez tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas exact.	L'usine doit mettre à jour l'inventaire.	Inventaire mis à jour et partagé.	9

Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire journalier moyen n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine doit appliquer la loi et payer la pause déjeuner.		54
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	En accord avec la loi; payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		54
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Calcul inexact du salaire moyen.	En accord avec la loi; payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		54
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les paiements de l'ONA sont constamment en retard.	L'usine doit se conformer à la loi et soumettre les paiements à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois en cours, pour le mois précédent.		54
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas affiliée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	L'usine doit se conformer à la loi et s'inscrire auprès de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	L'usine est enregistrée auprès de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA, cependant le paiement commencera en août selon les Directeurs d'usine.	54
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Calcul inexact du complément de salaire annuel ou de la prime.	L'usine doit payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.		54
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maternité, des congés de maladie et des congés annuels.	L'usine doit payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.		43
Mars-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.		54

Mars-22	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact du congé de maternité.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, S'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA et payer la pause déjeuner.		54
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maternité et des congés de maladie.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, s'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA et payer la pause déjeuner.		54
Mar-22	Compensation	Congés Payés	Inaccurate payment for maternity leave.	The factory needs to register with OFATMA for maternity and health insurance that will allow workers to receive 12 weeks of payments. The factory also need to pay for the lunch break. The factory must register with OFATMA for maternity and health insurance that will allow workers to receive 12 weeks of payments.	Factory is registered with OFATMA maternity and health insurance, but payment will start on August according to management	54
Mar-22	Compensation	Congés Payés	Inaccurate payment for sick leave.	Factory needs to apply the law and pay the lunch break.		54
Feb-21	Compensation	Premium Pay	Inaccurate payment to workers work on Saturday.	Ensure that hours worked on Saturday are accurately compensated as overtime hours to all eligible workers.		10

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **HAITI BEST SEWING MFG SA**
 Lieu: Arrondissement de Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **269**
 Date d'enregistrement: Oct.-09
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mars-22 Mars-23

Services de Conseil et de Formation

17-mars-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : - Révision de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine. Réalisation de l'enquête sur les pratiques d'achat auprès de la Direction de l'usine. Rencontre avec la Direction de l'usine pour faire le point sur la situation de l'usine. Rencontre avec le syndicat à l'usine pour faire le suivi des conditions de travail.
17-mars-23	Formation	Formation virtuelle sur les pratiques d'achat.
01-déc.-22	Réunion de Consultation	Service-conseil pour discuter de : La situation de l'usine (suspension des ouvriers, insécurité). Révision du plan d'amélioration. PR1 à payer par l'usine.
15-sept.-22	Réunion de Consultation	La rencontre a été faite pour : Examiner le plan d'amélioration Planifier la prochaine réunion avec les ouvriers pour se conformer au CCAP.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mars 2023						
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses n'était pas disponible au moment de la visite d'évaluation.	Préparer un inventaire des substances chimiques et dangereuses présentes sur le lieu de travail. Maintenir l'inventaire à jour.		130
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.		136

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les ouvriers ne sont pas formés à l'utilisation et à la manipulation des produits chimiques et des substances dangereuses.	Fournir une formation sur le système de gestion des produits chimiques à tous les ouvriers utilisant des produits chimiques et des substances dangereuses.		131
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage des yeux n'est disponible dans l'atelier mécanique.	L'usine doit installer des stations de lavage des yeux dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les extincteurs ne sont pas correctement entretenus.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat et assurer un entretien régulier.		80
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'employeur n'a pas effectué au moins deux exercices d'urgence par an.	Effectuer un exercice d'incendie au moins deux fois par an.		114
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le système d'alarme ne fonctionne pas dans le bâtiment de broderie.	Un système d'alarme incendie doit être installé et fonctionner correctement dans tous les bâtiments.		80
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Plan d'évacuation inexact et l'étage n'est pas correctement marqué.	Mettre à jour et afficher des plans d'évacuation pour tous les bâtiments et s'assurer que les voies d'évacuation sont clairement indiquées.		99
Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Contrat de travail inexact.	S'assurer que les contrats écrits précisent le montant ou le salaire du poste.		18

Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas partagé de règles de travail internes avec les évaluateurs.	S'assurer que l'usine dispose de règlements internes approuvés par le MAST.		15
Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas sur les performances et les problèmes des RH.	Développer une procédure sur les indicateurs de performance des RH et les systèmes de suivi.		18
Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas partagé de procédures disciplinaires et de licenciement.	Élaborer une procédure disciplinaire et de licenciement qui comprend toutes les étapes.		18
Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas partagé de procédures de recrutement.	Développer des procédures de recrutement qui incluent toutes les étapes.		18
Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des plaintes et de résolution des conflits ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Examiner la procédure et inclure des spécifications claires pour un processus d'examen équitable et la manière dont les modifications doivent être communiquées.		18
Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique RH comprenant tous les éléments nécessaires.	S'assurer que l'usine dispose d'une politique RH signée par la haute Direction avec tous les éléments nécessaires.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher des infirmières supplémentaires et 3 visites médicales par semaine pour respecter le code du travail.		130

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les produits contenus dans les trousse de premiers secours n'ont pas de date de péremption.	L'usine doit désigner une personne pour surveiller les trousse de premiers secours.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'ouvriers formés aux premiers secours.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux premiers secours.		27
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle de santé gratuit n'a été proposé aux ouvriers dans les trois mois suivant leur embauche.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les bilans médicaux nécessaires.		113
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle de santé gratuit n'a été proposé aux ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les bilans médicaux nécessaires.		58
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle de santé annuel gratuit n'a été proposé aux ouvriers.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les bilans médicaux nécessaires.		111
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve de rapports d'évaluation de la SST au cours des 12 derniers mois.	Effectuer et conserver des enregistrements des résultats de l'évaluation sur une base mensuelle.		122
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve des procès-verbaux des réunions bipartites sur la SST au cours des 12 derniers mois.	Tenir des registres des procès-verbaux des réunions sur une base mensuelle.		28

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	Le certificat de sécurité structurelle n'était pas disponible.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la Mairie.		28
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas de manière adéquate la responsabilité en matière de santé et de sécurité aux agents de SST et au Directeur des Ressources Humaines.	Veiller à ce que l'usine organise les réunions conjointes du comité de SST pour résoudre les problèmes de SST.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre les politiques et procédures de SST.	Veiller à ce qu'une formation soit dispensée à tout le personnel concerné.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas enquêté, surveillé et mesuré les problèmes de SST comme requis.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédure d'enquête sur les accidents.	Créer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend toutes les étapes nécessaires.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Créer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui inclut toutes les exigences.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La politique de SST signée par la Haute Direction ne répond pas à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster la politique et les procédures de SST.		18

Mars-23	Compensation	Congés Payés	Païement des congés annuels inexact.	Calculer le congé annuel sur le salaire journalier moyen des ouvriers comme le prévoit l'art. 148.		18
Mars-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas été en mesure de fournir la preuve du païement des congés de maladie.	S'assurer que tous les documents sont disponibles dans le service des RH.		18
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Retard de païement à l'assurance maternité et maladie OFATMA.	Transmettre à temps toutes les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour la maternité et la maladie.		68
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Païement inexact à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail.	Effectuer le païement des accidents du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2022-2023.		27
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les contributions des ouvriers à l'ONA sont transmises avec retard.	Transmettre à temps la contribution des ouvriers à l'ONA.		68
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les contributions de l'employeur à l'ONA sont transmises en retard.	Transmettre à temps la cotisation patronale à l'ONA.		68
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Retard de païement à l'assurance maternité et maladie OFATMA.	Transmettre à temps toutes les cotisations patronales à l'OFATMA pour la maternité et la maladie.		68
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le païement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le païement des congés de maladie, comme l'exige la loi.		18

Mars-23	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Paiement inexact des congés annuels payés non utilisés en cas de démission ou de licenciement.	Calculer les congés annuels payés non utilisés sur le salaire journalier moyen de l'ouvrier comme spécifié à l'art. 148.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'effectue pas d'analyse de l'eau mensuellement.	Effectuer une analyse d'eau chaque mois pour vérifier la qualité de l'eau potable.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs machines à coudre manquaient de protections pour les yeux, les doigts et les poulies.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune preuve de formation sur les équipements de protection individuelle n'était disponible.	Élaborer un plan de formation et offrir une formation sur les équipements de protection individuelle aux ouvriers.		18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	S'assurer que tous les panneaux électriques sont accessibles et que tous les disjoncteurs sont identifiés.		58
Évaluation Mars 2022						
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a fourni aucune preuve de paiement de l'assurance accident de l'OFATMA pour l'exercice 2021-2022. étaient disponibles au moment de la visite	Payer l'OFATMA pour l'assurance accident pour l'exercice 2021-2022 conformément à l'accord avec l'OFATMA.		20
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas systématiquement les contributions de l'ONA à temps.	L'usine doit déduire les cotisations des ouvriers régulièrement et les soumettre à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.		61

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas systématiquement les contributions de l'OFATMA à temps.	L'usine doit déduire les cotisations des ouvriers régulièrement et les soumettre à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.		61
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Contrats de Travail	L'usine n'a pas partagé de règles de travail internes avec le nom des évaluateurs d'Haïti Best Sewing.	L'usine doit revoir les règles internes de travail avec le nom d'Haïti Best Sewing et les soumettre au ministère du Travail pour approbation.		8
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas fourni de preuves de rapports d'évaluation de la SST pour les 12 derniers mois.	Élaborer une procédure d'évaluation de la SST et effectuer une évaluation générale de la SST sur une base mensuelle.		115
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas développé de mécanisme pour assurer la coopération sur les questions de SST.	Développer un mécanisme pour assurer la coopération sur les questions de SST, en établissant un comité de SST.		51
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de permis de construire qui couvre toutes les structures.	Faire inspecter le bâtiment par les autorités compétentes et fournir le certificat.		21
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Inventaire inexact des produits chimiques et des substances dangereuses.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses sur le lieu de travail.		123
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneur non identifié de substances chimiques et dangereuses trouvées sur le lieu de travail.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés au travail.		123

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques et les substances dangereuses n'étaient pas correctement stockés.	Retirer les produits chimiques du soleil. Stocker les produits chimiques et les substances dangereuses de manière appropriée.		41
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Publier la fiche signalétique où tous les produits chimiques sont utilisés.		129
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine n'a pas formé les ouvriers en utilisant des substances chimiques et dangereuses.	Offrir une formation à tous les ouvriers qui travaillent avec des produits chimiques. Tenir un registre de la formation dispensée.	La Direction ne savait pas que les ouvriers utilisaient des produits chimiques. La Direction fera un suivi à ce sujet.	124
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Ouvriers	La Direction n'a fourni aucune preuve de formation dispensée aux ouvriers pour utiliser correctement les équipements de protection individuelle et les machines.	Offrir une formation sur l'utilisation des EPI et des machines à tous les ouvriers.	Tous les ouvriers savent qu'il est nécessaire d'utiliser la protection sur les machines.	11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Ouvriers	Environ 30 % de toutes les machines à coudre du bâtiment principal et du bâtiment 2 manquaient de protège-doigts, de protège-yeux et de protège-poulies.	Installer les protecteurs nécessaires sur toutes les machines.		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique.	S'assurer que toutes les boîtes électriques sont fermées ou couvertes. Afficher un panneau de danger sur tous les panneaux électriques.		51

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine prend la température des ouvriers mais ne tient pas de liste de contrôle pour enregistrer les ouvriers qui présentent une température corporelle de 38 ° C et plus.	Tenir un registre des ouvriers qui présentent une température de 38 ° C ou plus.		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni suffisamment de tapis pour tous les ouvriers debout. Plusieurs chaises sans dossier ont également été observées sur le lieu de travail.	Fournir des tapis hergonomiques à tous les ouvriers debout. Fournir des chaises avec dossier à tous les ouvriers.		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur le lieu de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30 ° C à l'intérieur du lieu de travail.		123
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans toutes les sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins des ouvriers.		63
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Environnement de Travail	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont constaté que l'atelier de mécanique n'était pas bien entretenu.	Garder l'atelier mécanique propre et bien rangé.		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes.		123
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les examens médicaux ne sont pas fournis aux ouvriers dans les trois premiers mois de l'embauche.	Payer les examens médicaux et assurer la coordination avec l'OFATMA pour fournir des examens de santé gratuits aux ouvriers dans les trois premiers mois de l'embauche.		106

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'ont pas fait l'objet de contrôles de santé gratuits.	Fournir des examens de santé aux ouvriers exposés à des risques liés au travail au moins deux fois par an.		51
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle médical annuel gratuit n'a été fourni aux ouvriers.	Organiser des contrôles médicaux annuels gratuits pour les ouvriers.		104
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant de personnel médical.	Le service médical de l'usine doit disposer d'un service médical permanent sur place, avec au moins 2 infirmières et 3 visites médicales par semaine.		123
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers soins manquent de fournitures et elles contiennent des produits périmés.	Développer une liste de contrôle pour vérifier l'inventaire des produits dans les trousse de premiers soins. Disposer d'un calendrier pour cocher les cases sur une base hebdomadaire. Désigner quelqu'un qui est responsable de réapprovisionner les boîtes.		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10% de la main-d'œuvre a reçu une formation aux premiers soins.	L'usine doit dispenser une formation aux premiers soins à au moins 10 % des ouvriers présents.		20
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Le système d'alarme incendie n'est pas installé dans le bâtiment 2 et le bâtiment de coupe.	Un système d'alarme incendie doit être installé et fonctionner correctement dans le bâtiment 2 et le bâtiment de coupe.		73
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Accès aux extincteurs non dégagés et mauvais entretien des extincteurs.	Garder l'extincteur dégagé. Former les ouvriers et les superviseurs sur l'utilisation et l'importance des extincteurs.	L'usine a fait la correction.	73

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Plan d'évacuation inexact et manquant. Le plancher de l'usine n'est pas correctement marqué.	<ul style="list-style-type: none"> -Préparer le plan d'évacuation - Peindre les flèches et panneaux d'évacuation - Peindre des lignes jaunes sur le plancher pour montrer le chemin de sortie - Préciser qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens supplémentaires (et l'inclure dans le système des 		92
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Les allées étaient obstruées par des tables et des boîtes.	<ul style="list-style-type: none"> Rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire respecter la SST dans leur secteur. Identifier une zone de stockage supplémentaire. Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne. 		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine n'a pas effectué d'exercice d'urgence tous les 6 mois comme le recommande Better Work.	S'assurer que l'usine organise des exercices d'incendie et une formation de sensibilisation aux urgences tous les 6 mois pour préparer et informer d'éventuelles situations		107
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Aucune preuve d'évaluation des risques n'était disponible.	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer une procédure d'évaluation des risques. Effectuer une évaluation régulière des risques. 	La Direction élaborera une procédure d'évaluation des risques.	
Mars-22	Durée de Travail	Heures Régulières	L'usine ne fournit pas aux femmes qui allaitent les pauses requises par la loi.	Accorder la pause légalement requise à toutes les femmes qui allaitent.	L'usine élaborera une politique pour les femmes enceintes et allaitantes. La politique sera affichée à l'usine.	45

Mars-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine a une politique RH qui ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Passer en revue la procédure pour inclure : Prévenir le harcèlement sexuel Égalité de traitement et non-discrimination Liberté d'association.	La Direction révisera la politique des RH.	20
Mars-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures disciplinaires et de licenciement appropriées.	Passer en revue la procédure actuelle pour inclure les procédures disciplinaires et de licenciement qui incluent : Comportements ou performances inacceptables Périodes de préavis légal et indemnités de licenciement Un système d'avertissement étape par étape. Le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté lors des procédures disciplinaires.	La Direction examinera les procédures disciplinaires et de licenciement pour inclure toutes les étapes nécessaires.	11
Mars-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine définit une politique de porte ouverte dans ses règles internes, qui n'offre pas de spécification claire pour un processus d'examen équitable et la façon dont les changements devraient être communiqués.	L'usine doit revoir ses règles internes pour inclure une spécification claire pour un processus de révision équitable et comment les changements doivent être communiqués.		11
Mars-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas partagé une procédure de recrutement comprenant tous les éléments nécessaires.	Revoir la procédure de recrutement pour y inclure les éléments suivants : Des critères d'embauche qui s'appliquent de la même manière à tous les candidats. Vérification de l'âge des ouvriers avant l'embauche. Veiller au respect des exigences légales pour les ouvriers de moins de 18 ans. Veiller à ce que	La Direction travaille à finaliser la procédure de recrutement.	11

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas adéquatement la responsabilité de la santé et de la sécurité au travail à l'agent de SST et au Directeur des RH.	Établir un comité SST avec des lignes directrices claires et tenir des réunions mensuelles régulières. Conserver un procès-verbal de la réunion et le partager avec les membres du comité. Embaucher un agent de SST avec une expertise suffisante.	L'usine recherche le soutien de Better Work pour établir le comité de SST.	11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Non. L'employeur n'enquête pas correctement sur les questions de SST.	L'usine doit enquêter sur les problèmes de SST par : Des tests réguliers, des enquêtes et des inspections, l'enregistrement et l'analyse des violations des procédures. Examen régulier par la direction de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur des objectifs et des cibles mesurables.		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure d'enquête sur les accidents comprenant toutes les étapes nécessaires.	Passer en revue la procédure actuelle pour inclure l'analyse des causes profondes, l'accent sur les solutions durables et la mise en œuvre des changements afin d'éviter qu'ils ne se		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de préparation aux situations d'urgence comprenant tous les éléments nécessaires.	L'usine doit disposer d'une procédure de préparation aux situations d'urgence qui comprend : Signaler les incendies et autres urgences Alerter tous les employés pour qu'ils évacuent, évacuer les employés vers le lieu de rassemblement désigné, comptabiliser tous les employés après une évacuation.		11

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques comprenant tous les éléments nécessaires.	L'usine doit mettre en place une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers Une structure pour hiérarchiser les risques en fonction de l'impact potentiel et de la probabilité Une hiérarchie de contrôles utilisée pour sélectionner des contrôles efficaces. Un registre des risques qui mise en place des contrôles		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine disposait d'une politique de SST qui n'est pas signée par la Direction.	1. La politique doit être révisée en consultation avec les ouvriers et leurs représentants et un engagement clair à se conformer aux exigences légales relatives à la SST doit être inclus. 2.-La Direction doit signer la politique de SST.		11
mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	The factory has an OSH policy that is not signed by top management.	The policy has to be reviewed in consultation with workers and their representatives and a clear commitment to compliance with legal requirement pertaining to OSH has to be included. Management has to sign the OSH policy.		11

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **HANSAE HAITI S.A**
 Lieu: Arrondissement de Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **2123**
 Date d'enregistrement: Janv.-17
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mars-22 Mars-23

Services de Conseil et de Formation

19-mai-23	Réunion de Consultation	Visite consultative pour examiner le plan d'amélioration et préparer la mise à jour. Des visites virtuelles ont été réalisées dans le respect des règles pour valider les points.
12-mai-23	Formation	Séance virtuelle sur le harcèlement et abus sexuels sur le lieu de travail.
28-avr.-23	Réunion de Consultation	Conseil sur le plan d'amélioration. Réunion avec le Comité Bipartite. Les principales préoccupations exprimées par les ouvriers et les représentants syndicaux étaient le manque de nettoyeurs et le niveau de propreté à l'intérieur des modules.
29-mars-23	Réunion de Consultation	Rencontre avec la Direction sur les questions en suspens. La Direction clarifie la situation de la réduction du temps de travail et des jours de suspension. Le conseiller fournit une recommandation en conséquence. La discussion a également porté sur une question en suspens concernant une décision de justice. La Direction s'engage à donner suite aux demandes et à faire le point sur la situation.
24-mars-23	Réunion de Consultation	Rencontre avec la Haute Direction avec la participation des représentants du MAST sur l'ordonnance légale émise par le Tribunal du Travail. La Direction s'est engagée à contacter son conseiller juridique et à lancer une enquête sur l'état actuel de la situation. La discussion a également porté sur la décision de l'usine de réduire les jours de travail.
29-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion pour préparer le rapport d'étape 2. Examen des résultats en attente. Rencontre avec les membres du Comité Bipartite sur les p
17-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers
11-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers
28-oct.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers
03-oct.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Rencontre avec la Direction sur le modèle de service et le calendrier du rapport. La discussion portait sur la situation actuelle concernant la pénurie de carburant et les troubles civils. Mises à jour de la dernière amélioration.
14-sept.-22	Réunion du CCAP	Discussion sur l'existence d'un nouveau comité. Il est conseillé à la Direction d'accuser réception de la notification. Discussion avec le syndicat sur la collaboration avec la Direction.
14-sept.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Discussion sur l'existence d'un nouveau comité syndical. Il est conseillé à la Direction d'accuser réception de la notification. Discussion avec le syndicat sur la collaboration avec la Direction.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mars 2023						

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les éléments manquants dans la politique de SST.	L'usine a mis à jour la politique de SST pour mettre en œuvre des mesures et des objectifs en consultation avec les représentants des ouvriers.	18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques n'était pas disponible au moment de la visite d'évaluation.	Veiller à ce que des procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques soient disponibles.	L'usine a mis en œuvre la procédure de gestion et de contrôle des risques.	18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction ne procède pas à un examen des documents de son système de gestion.	Ajouter les éléments manquants dans la procédure. Effectuer un examen de l'efficacité du système de gestion, y compris les performances par rapport aux objectifs et cibles mesurables. Enquêter sur les accidents, suivies d'un changement réel dans les procédures.	L'usine a mis à jour la politique de SST et chaque année, nous continuerons à travailler et à mettre à jour notre politique SST.	18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas publié les noms des membres du comité de SST.	Afficher les noms des membres du comité de SST à la vue de tous les ouvriers.	L'usine a déjà affiché les noms des comités de SST dans toutes les usines afin que les ouvriers puissent voir les membres du comité dans chaque usine.	2
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La Direction n'enquête pas sur les lacunes ou les problèmes liés aux performances des RH.	Établir une procédure pour enquêter sur les lacunes ou les problèmes dans la performance des RH.	L'usine a déjà mis en œuvre cet indicateur pour enquêter sur les lacunes ou les problèmes de performance des RH.	18

Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les femmes enceintes du bâtiment 50 n'ont pas droit à deux périodes de repos en plus de la pause déjeuner.	Veiller à ce que les femmes enceintes aient droit à 2 pauses supplémentaires de 30 minutes chacune.	Les 2 femmes ont été formées et l'heure de pause supplémentaire leur est accordée. Toutes les femmes enceintes qui apportent un certificat de grossesse à l'administration ont immédiatement droit à 2 pauses supplémentaires de 30 minutes chacune, et les RH et la conformité avaient prévu une formation sur le code du travail haïtien pour toutes les femmes enceintes.	3
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas affiché les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause dans le bâtiment 50.	Afficher les horaires de travail, y compris les temps de pause, dans le bâtiment 50. Le département des ressources humaines a déjà affiché les horaires de travail, incluant les temps de pause, dans toutes les usines.	L'usine a affiché les horaires de travail incluant le temps de pause.	3
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail dépassent la limite légale.	Veiller à ce que les heures régulières n'excèdent pas la limite légale de 8 heures par jour et 48 heures par semaine.	Selon le décret publié en juin 2023, le temps de pause n'est plus considéré comme faisant partie de la durée normale du travail.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Plusieurs allées étaient obstruées et une sortie de secours verrouillée pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	Veiller à ce que les allées restent dégagées et que les sorties de secours restent déverrouillées pendant les heures de travail.	L'usine a dispensé une formation sur la santé et la sécurité par microphone aux ouvriers de l'entrepôt, à la découpe, à l'emballage et au stockage, et nous en avons déjà discuté avec le responsable, les allées doivent être libres de toute obstruction. Pour la sortie de secours dans l'entrepôt du bâtiment 1, nous avons fait l'action corrective en même temps que l'évaluation, et nous avons identifié qu'il ne s'agissait pas d'une sortie de secours, c'était une porte de sortie de secours qui n'était pas utilisée et nous n'avons pas mis notre sécurité	22

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les issues de secours ne sont pas clairement indiquées.	Marquer correctement les voies d'évacuation du Bâtiment 1 et de l'entrepôt du bâtiment 55.	L'équipe de maintenance avait déjà balisé l'issue de secours dans le département de découpe et l'entrepôt du bâtiment 55 après l'expertise.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien des extincteurs.	Veiller à ce que des contrôles réguliers soient effectués sur les équipements de lutte contre l'incendie.	Nous avons déjà installé l'extincteur dans l'entrepôt de diesel et nous avons inspecté les extincteurs de toutes les usines et changé certains extincteurs qui avaient perdu de la pression.	18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le dépôt de diesel ne dispose ni de détecteurs de fumée ni d'alarme.	Installer des équipements de détection d'incendie tels qu'un détecteur de fumée dans la salle de stockage du diesel.	Le service de maintenance a déjà installé le détecteur de fumée dans le local de stockage du diesel.	18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Deux produits présents dans la clinique médicale n'étaient pas correctement identifiés.	Identifier tous les produits médicaux disponibles dans les trousse de premiers secours.	La clinique médicale a identifié tous les produits médicaux et la conformité inspectera la clinique mensuellement à ce sujet.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières sur le lieu de travail.	Embaucher deux infirmières supplémentaires.	Le service des RH avait embauché 2 infirmières après l'évaluation.	38
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne propose pas systématiquement de contrôles de santé annuels gratuits à tous les ouvriers.	S'assurer que le CDS est payé pour tous les ouvriers. Contacter l'OFATMA pour fournir des contrôles de santé gratuits aux ouvriers.	L'usine a mis en place un calendrier pour effectuer les contrôles médicaux des ouvriers étrangers le 29 juillet et le 5 août.	3

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne propose pas systématiquement de contrôles de santé gratuits aux ouvriers exposés à des risques liés au travail.	S'assurer que le CDS est payé pour tous les ouvriers. Contacter l'OFATMA pour fournir des contrôles de santé gratuits aux ouvriers.	L'administration HANSAE a déjà envoyé une lettre au service médical de l'OFATMA pour les contrôles médicaux de nos ouvriers.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne propose pas systématiquement de contrôles de santé gratuits aux ouvriers dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	S'assurer que le CDS est payé pour tous les ouvriers. Contacter l'OFATMA pour fournir des contrôles de santé gratuits aux ouvriers.	L'administration HANSAE a déjà adressé un courrier à la Direction médicale de l'OFATMA pour le suivi médical de nos ouvriers.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes sur le lieu de travail.	Avoir un nombre suffisant de toilettes pour les femmes.	Les toilettes sont réparées et sont utilisées par les ouvriers. L'usine dispose de 166 toilettes pour 1445 femmes, qui sont conformes.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de lumière sont inadéquats dans plusieurs parties du lieu de travail.	S'assurer que les niveaux d'éclairage sont adéquats dans tous les départements et sections.	La conformité avait fourni un rapport d'éclairage quotidien pour la maintenance, et la maintenance surveille régulièrement le niveau d'éclairage.	18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température ont dépassé 30°C dans plusieurs zones du lieu de travail.	S'assurer de surveiller le niveau de température à un maximum de 30°C.	L'usine a réparé les ventilateurs en les entretenant. L'usine a acheté un équipement pour surveiller et vérifier régulièrement le niveau de température.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les ouvriers travaillent en hauteur sans échelle de plate-forme industrielle.	S'assurer que les ouvriers disposent de l'équipement nécessaire pour effectuer leurs tâches.	Le service de maintenance a déjà fourni une échelle plate-forme industrielle pour les ouvriers travaillant en hauteur lors de l'évaluation.	18

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'installation électrique n'était pas correctement entretenue.	S'assurer que la maintenance est régulièrement programmée et que des contrôles de conformité quotidiens sont effectués.	Nous avons fourni à la maintenance un rapport quotidien et mensuel régulier, et ce rapport portera sur le contrôle de conformité.	18
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Il manque des protections oculaires à la meuleuse de l'atelier de mécanique.	S'assurer que l'équipement et les machines sont équipés des protections nécessaires.	La maintenance a installé des protections oculaires dans la meuleuse de l'atelier mécanique lors de l'évaluation.	20
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Veiller à ce que les ouvriers reçoivent l'équipement de protection nécessaire pour exercer leurs fonctions.	La conformité a fourni des ceintures de sécurité pour les ouvriers temporaires et des lunettes de protection dans l'atelier de mécanique pour les ouvriers utilisant la meuleuse. Nous disposons d'une liste de vérification de l'EPI que nous fournissons à tous les ouvriers qui en ont besoin.	22
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage des yeux n'a été installée dans toutes les zones où des produits chimiques et dangereux sont utilisés.	S'assurer qu'une installation de nettoyage est disponible là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	Le responsable de la maintenance a installé les douches oculaires dans les 3 salles de nettoyage comme demandé, et la douche oculaire est dégagée de toute obstruction à proximité de la zone mécanique.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Un produit chimique a été trouvé sans fiche de données de sécurité chimique.	S'assurer que des fiches de données de sécurité sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés et stockés.	L'usine a affiché la fiche de données de sécurité du produit Axia dans l'atelier mécanique lors de l'évaluation.	43
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des conteneurs de produits chimiques non étiquetés.	S'assurer d'identifier les contenants utilisés sur le lieu de travail.	Nous avons apposé des étiquettes sur les contenants de ce département et également dispensé une formation sur les dangers et les mesures de sécurité.	43

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas précis et ne comprenait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques et s'assurer que tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail sont inclus.	Nous avons déjà mis à jour et spécifié dans notre inventaire l'emplacement où les produits chimiques seront stockés pour chaque usine, ainsi que le nom précis de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	38
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement de la prime annuelle de salaire lors du licenciement ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	3
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement. n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	3
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	3
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur de travail n'est pas conforme au code du travail. Il manque le délai de paiement.	Insérer l'heure dans le règlement intérieur de travail.	L'usine a partagé un addendum aux règles de travail internes approuvé par le ministère du Travail.	22
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution des ouvriers à l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution patronale à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18

Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution patronale à l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution des ouvriers à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire ou du bonus annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du paiement de la prime.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas payé suffisamment les CDS pour tous les ouvriers.	Payer la pause déjeuner. Payer le CDS.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	3
Mars-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Le calcul du salaire moyen pour les paiements de congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Les paiements de congé de maladie ne sont pas basés sur le salaire journalier moyen car le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18

Mars-23	Compensation	Congés Payés	Le paiement de congé annuel n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen de l'ouvrier, car le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du congé annuel.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	18
Mars-23	Travail Forcé	Coercition	Les contrats des ouvriers étrangers ne sont pas conformes aux recommandations de l'OIT.	Mettre à jour le contrat des ouvriers étrangers.	L'usine a mis à jour le contrat des employés étrangers.	3
Évaluation Mars 2022						
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST écrite ne comprend pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration. La politique n'a pas été élaborée en consultation avec les représentants des ouvriers.	Mettre à jour la politique de SST en consultant les représentants des ouvriers.	Le service Conformité met à jour sa politique de SST en concertation avec les représentants des ouvriers en y ajoutant des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédures appropriées de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Mettre en œuvre une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers. Une structure pour établir l'ordre de priorité des risques en fonction de l'incidence et de la probabilité potentielles. Hiérarchie de contrôles utilisée pour sélectionner les contrôles efficaces. Un registre des risques qui	L'équipe de conformité est en train d'élaborer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques comprenant : Une approche systématique pour identifier les dangers. Une structure pour établir l'ordre de priorité des risques en fonction de l'incidence et de la probabilité potentielles. Hiérarchie de contrôles utilisée pour sélectionner les contrôles efficaces. Un registre des risques qui oriente la mise en place des contrôles.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas procédé à des examens réguliers de l'efficacité des documents de son système de gestion.	Effectuer des examens réguliers de l'efficacité du système de gestion, y compris le rendement par rapport aux objectifs et aux cibles mesurables.	L'équipe Conformité travaille sur un examen régulier de l'efficacité du système de gestion, afin d'inclure le rendement par rapport aux objectifs et aux cibles mesurables.	3

Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Au cours de l'évaluation, la Direction n'a pas fourni de preuve d'enquête sur les problèmes de performance.	Enquêter sur les problèmes liés au manque de performance ou aux lacunes des RH.	La Direction des Ressources Humaines est en train de mettre en place une procédure d'enquête sur les lacunes ou les problèmes de performance qui la concernent.	3
Mars-22	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail dépassaient 48 heures.	Inclure la pause déjeuner dans les heures normales de travail tel que prescrit par le code du travail.	Aucun progrès car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la période de pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont convenu d'utiliser l'ancienne loi en lieu et place de la nouvelle loi 3x8.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les matériaux combustibles étaient entreposés dans la salle des génératrices du bâtiment 1.	Enlever les matériaux combustibles de la salle des génératrices.	L'équipe de maintenance a déjà réparé la fuite dans la zone où les matériaux combustibles sont entreposés et ils ont retiré les matériaux combustibles de la salle des génératrices du bâtiment 1.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'évacuation n'ont pas été effectués tous les 6 mois comme le recommande Better Work.	Effectuer un exercice d'évacuation pour le bâtiment 21.	L'entreprise a effectué des exercices d'évacuation dans les usines #21 et #50 le 14/5/2022.	31
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les allées de la réserve des bâtiments 1, 21 et 55 ne sont pas dégagées.	S'assurer que les allées sont libres d'obstacles. Former l'équipe de maintenance pour effectuer une vérification quotidienne.	L'usine a enlevé tous les obstacles des allées des bâtiments #1, #21, #55. L'usine a élaboré des procédures pour inclure les membres du comité de SST afin de s'assurer que les itinéraires sont dégagés. L'équipe de maintenance assignée par l'usine pour effectuer des contrôles de sécurité quotidiens afin de maintenir les voies et les allées libres.	15
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Un extincteur est obstrué dans l'atelier de mécanique du bâtiment 1.	Maintenir les extincteurs libres d'obstacles. Offrir une formation aux ouvriers de ce secteur.	L'usine a avisé le responsable du département mécanique que tous les extincteurs doivent être libres d'obstacles. Une formation sera dispensée à tous les ouvriers de ce domaine.	3

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les détecteurs d'incendie n'ont pas été installés dans la salle des génératrices et la chaufferie du bâtiment 50.	Installer les détecteurs d'incendie dans la salle des génératrices et de la chaufferie.	L'équipe de maintenance avait déjà installé le détecteur d'incendie dans la salle des génératrices et dans la chaufferie du bâtiment #50 lors de la journée d'évaluation.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre d'infirmiers est insuffisant selon le Code du travail haïtien.	Embaucher plus d'infirmières pour se conformer à l'exigence.	L'usine a embauché 4 infirmières supplémentaires pour se conformer à la loi haïtienne.	31
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le plancher de la salle des groupes électrogènes du bâtiment 1 était glissant en raison d'un déversement d'eau et d'huile et aucun panneau de danger n'y était affiché.	Nettoyer le plancher de la salle des génératrices du bâtiment #1. Remplacer les tuyaux de vapeur endommagés.	L'équipe de maintenance a déjà nettoyé le plancher de la génératrice du bâtiment 1 et remplacé les conduites de vapeur endommagées.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient insuffisants dans les sections de couture et d'emballage.	Fournir un éclairage suffisant à chaque section comme l'exige Better Work.	Le rapport de surveillance de l'éclairage est déjà fait comme demandé par Better Work. Des lumières supplémentaires ont été ajoutées à chaque section.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les ouvriers travaillant en hauteur utilisent des échelles à plate-forme industrielles sans lisses latérales d'au moins 0.90 m comme le recommande le code du travail.	Installer les rails latéraux dans l'échelle de plate-forme industrielle.	L'équipe de maintenance a déjà installé les rails latéraux dans l'échelle de plate-forme industrielle.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien des boîtiers électriques et des bornes de batterie.	Installer le couvercle dans la boîte électrique. Protéger les bornes des batteries avec des couvercles en plastique.	L'équipe de maintenance avait déjà installé le couvercle du coffret électrique ainsi que les bornes de la batterie.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Le compresseur de la salle des génératrices manquait de garde-courroies.	Installer les protecteurs de courroies. Effectuer des contrôles d'entretien réguliers.	L'équipe de maintenance a déjà installé le protecteurs de courroies dans le compresseur.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'opérateur de la chaudière n'avait pas reçu la formation appropriée. L'usine n'a fourni aucun dossier de formation aux évaluateurs.	Offrir une formation à l'opérateur de la chaudière et tenir des registres appropriés.	L'usine a donné la formation à l'opérateur de la chaudière du générateur.	3

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir des masques contre les vapeurs chimiques aux ouvriers utilisant des produits chimiques, un casque pour les ouvriers travaillant en hauteur, des ceintures de sécurité pour les ouvriers faisant du levage lourd, des bouchons d'oreilles pour les ouvriers dans la salle des	Le service de conformité a fourni tous les EPI répertoriés par le conseiller. Une formation sur l'utilisation des EPI a été dispensée aux ouvriers de la zone de nettoyage des taches.	15
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Quinze produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimiques.	Placer la fiche de données de sécurité chimique là où ces produits chimiques sont stockés et utilisés.	Lors de l'évaluation, le service de conformité avait déjà placé les fiches de données de sécurité chimiques là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	36
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont trouvé trois conteneurs de produits qui n'étaient pas correctement étiquetés.	Étiqueter les contenants et indiquer « la classification, les dangers et les précautions de sécurité ».	Lors de l'évaluation, le service de conformité avait déjà corrigé les étiquettes sur les 3 conteneurs.	36
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas exact et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Maintenir un inventaire précis des produits chimiques et inclure tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	L'usine a mis à jour la nouvelle liste d'inventaire des produits chimiques. L'usine a mis en place des mesures préventives pour faciliter un meilleur contrôle des produits chimiques.	31
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne partageait aucun certificat de sécurité structurelle, certifiant que la structure du bâtiment répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	Partager le certificat de sécurité structurelle.	L'usine a un certificat de construction officiel en main.	3
Mars-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur n'est pas conforme au code du travail. Il manque le délai de paiement.	Inclure le délai de paiement dans les règlements internes.	Le délai de paiement a été inclus dans les règles de travail internes et approuvé par le MAST le 25 mars 2022.	15

Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Au moment de la visite d'évaluation, les deux derniers paiements récents à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie étaient en retard et aucun paiement n'a été effectué pour le mois de février 2022. De plus, le paiement de la pause	Payer la pause déjeuner conformément à la loi et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Aucun progrès n'a été fait, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont ancienne loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Au moment de la visite d'évaluation, les deux derniers paiements récents à l'OFATMA pour la maternité et la santé étaient en retard et aucun paiement n'a été effectué pour le mois de février 2022. De plus, le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul.	Payer la pause déjeuner conformément à la loi et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Aucun progrès n'a été réalisé car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en place de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont convenu d'utiliser l'ancien loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement du congé de maternité et du congé de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner conformément à la loi et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Aucun progrès n'a été fait, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont ancienne loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du supplément de salaire annuel ou du bonus n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner conformément à la loi et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Aucun progrès n'a été fait, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont l'ancienne loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2

Mars-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité car le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul.	Payer la pause déjeuner conformément à la loi et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Aucun progrès n'a été réalisé, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont convenu d'utiliser l'ancienne loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2
Mars-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner pas rémunérée.	Payer la pause déjeuner conformément à la loi et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Aucun progrès n'a été réalisé, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont convenu d'utiliser l'ancienne loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner comme prescrit par le code du travail.	Aucun progrès n'a été réalisé, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont convenu d'utiliser l'ancienne loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements des congés de maladie ne sont pas basés sur les salaires journaliers moyens, car le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner comme prescrit par le code du travail.	Aucun progrès n'a été réalisé, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner. Depuis le 15/11/2019, à la demande de SOHSA, les membres du syndicat et l'administration ont convenu d'utiliser l'ancienne loi au lieu de la nouvelle loi 3x8.	2
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du salaire journalier moyen.	Payer la pause déjeuner comme prescrit par le code du travail	Aucun progrès n'a été réalisé, car l'usine attend une notification claire du MAST sur la mise en œuvre de la pause déjeuner.	2

Mars-22	Liberté d'Association et Négociation Collective	Liberté d'Association	L'employeur n'a pas accordé l'accès à un syndicat légalement enregistré en temps opportun.	Formation et sensibilisation sur la liberté d'association aux cadres de Hansae Haïti S.A et aux autres employés ayant une relation d'autorité avec les ouvriers. Mettre à jour la politique sur la liberté d'association pour définir clairement les rôles et les responsabilités des deux parties.	Hansae Haïti a soumis tous les documents explicatifs au BMST pour prouver que Hansae a suivi une procédure de licenciement équitable concernant le licenciement des membres du syndicat. L'usine a déjà organisé une séance de sensibilisation sur la réglementation de l'entreprise, y compris la politique de discipline générale et le droit du travail local pour éviter tout malentendu et toute confusion. L'entreprise continue de mettre en œuvre tous les processus de l'entreprise basés sur le droit du travail et la réglementation de l'entreprise. L'usine offre déjà une formation sur la liberté d'association à la direction et à tout le personnel contractuel pour s'assurer que l'une quelconque des réglementations	3
Mars-22	Discrimination	Genre	Les documents examinés ont montré que le salaire des femmes allaitantes était inférieur à ce qu'il était avant leur congé de maternité.	Envoyer la preuve du paiement du congé de maternité avant et après pour prouver que l'usine paie correctement les ouvrières.	L'usine avait résolu le problème au cours du processus d'évaluation. Certains des ouvriers ont été mutés à d'autres postes sur demande. L'usine a également fourni la preuve que les travailleuses gagnent le même montant d'argent avant et après leur congé de maternité.	3

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **LIFE S.A.**
 Lieu: **Port-au-Prince**
 Nombre d'ouvriers: **79**
 Date d'enregistrement: **Juin-15**
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: **Sept.-21** **Sept.-22**

Services de Conseil et de Formation

22-mai-23	Réunion de Consultation	Conseil sur l'amélioration. Aucune amélioration signalée et l'usine n'a pas accès au portail. La Direction tentera de mettre en place le Comité Bipartite dans les plus brefs délais. Le conseiller partagera la liste des formations et la Direction vous répondra avec un moyen possible d'organiser virtuellement la formation.
10-mars-23	Réunion de Consultation	Réunion avec la Direction pour discuter du plan d'amélioration. La Direction devra prendre la responsabilité de mettre en place un Comité Bipartite pour discuter des suivis du plan d'amélioration. Discussion sur les perspectives et les mises à jour de l'usine.
07-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Discussion avec la Direction pour mettre à jour le nouveau plan d'amélioration téléchargé. L'usine a été avisée de modifier le rapport d'avancement et de le soumettre le plus tôt possible. La discussion a également porté sur le statut de l'usine.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Août 2022						
Aug-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Inclure les critères manquants dans les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas fourni de preuve que l'employeur enquête, surveille et mesure les problèmes de SST.	Mettre à jour les politiques et procédures de SST pour y inclure les éléments manquants.		11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures en matière de SST.	Mettre à jour les politiques et procédures de SST pour y inclure les éléments manquants.		11

août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas défini l'autorité de l'agent de SST et de la haute Direction pour assumer les responsabilités en matière de SST.	Attribuer des responsabilités et des responsabilités à tous les niveaux, y compris les membres du comité de SST.		11
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'a pas mis en place de procédures d'évaluation des performances et n'enquête pas sur les violations des politiques et procédures en matière de RH.	Fournir des preuves des procédures d'évaluation des performances et des dossiers d'enquête sur les violations des politiques et procédures des RH.		11
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur ne communique pas correctement les politiques et procédures en matière de RH.	Inclure les critères manquants suivants dans les procédures et politiques RH. Formation initiale pour les ouvriers et le personnel. Formation du personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et les procédures. Représentants des ouvriers et/ou comités de gestion des ouvriers.		11
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'a pas correctement défini l'obligation de rendre compte et la responsabilité des questions de RH envers le personnel des RH.	Définir la responsabilisation et la responsabilité pour les problèmes et les performances des RH à travers : les descriptions de poste, les lignes hiérarchiques, les organigrammes, la description des tâches et l'autorité du poste. De plus, la Direction ne pouvait partager aucun document définissant les évaluations de		11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'a pas pris de mesures pour contrôler les sources potentielles d'inflammation.	Prendre les mesures nécessaires pour contrôler les risques et les dangers sur le lieu de travail.	Des réunions ont été organisées avec les ouvriers, des informations ont été partagées et des vérifications ont été effectuées fréquemment.	11

août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées et issues de secours obstruées.	Veiller à ce que les allées et les routes restent dégagées pendant les heures de travail.	L'information a été partagée, une évaluation de la SST a été effectuée le 5 mai 2002.	11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers ne reçoivent pas d'indemnités au cours des trois premiers mois suivant leur embauche.	Payer l'OFATMA pour la carte médicale (CDS) et se coordonner avec l'OFATMA pour fournir un contrôle médical aux ouvriers au cours de leurs trois premiers mois.	Des contrôles médicaux ont été effectués en interne (médecins privés).	35
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'a pas effectué de test d'eau sur une base mensuelle par un laboratoire certifié pour s'assurer que l'eau est sûre.	S'assurer que l'eau potable est analysée mensuellement par un laboratoire compétent.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	Fournir un éclairage adéquat dans toutes les sections de l'usine.		46
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température a dépassé les 30°C recommandés dans toutes les sections du lieu de travail.	Maintenir la température à un maximum de 30°C ou moins.		70
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée.	Vérifier systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38 °C et plus.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La distance sociale n'est pas respectée dans toutes les sections de l'usine, ainsi qu'à l'entrée et à la sortie.	Veiller à ce que la recommandation relative à la distanciation sociale de 1,5 mètre soit respectée dans toutes les sections de l'usine, ainsi qu'à l'entrée et à la sortie.	Nouvelle circulaire du gouvernement.	22

août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Avertissement de sécurité non affiché sur le panneau électrique.	Afficher des avertissements de sécurité sur tous les panneaux électriques et autres endroits où cela est nécessaire.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les disjoncteurs non identifiés n'ont pas été identifiés dans les panneaux électriques.	S'assurer que le système électrique est régulièrement inspecté et bien entretenu. Identifier tous les disjoncteurs.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage des yeux n'était pas disponible dans l'entrepôt de produits chimiques.	Installer une douche oculaire dans l'entrepôt de produits chimiques.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pas dispensé de formation aux ouvriers manipulant des produits chimiques et dangereux.	Offrir aux ouvriers une formation sur l'utilisation sécuritaire des substances chimiques et dangereuses.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Stockage inapproprié de substances chimiques.	S'assurer de stocker correctement tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail. La zone de stockage doit être correctement ventilée et différents types de produits chimiques ne doivent pas être stockés ensemble.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de carburant non étiquetés dans la salle du générateur.	Étiqueter toutes les substances chimiques et dangereuses utilisées sur le lieu de travail.		40
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux n'est pas exact.	S'assurer que l'inventaire des produits chimiques soit disponible et exact. La liste d'inventaire doit inclure les quantités approximatives en stock et les emplacements de la zone de stockage des produits chimiques		22

août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a fourni aucun document qui couvre la sécurité structurelle et déclare que le bâtiment est sûr.	Fournir le certificat de construction de la sécurité du bâtiment.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas enregistré les accidents du travail et ne les a pas soumis à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Déposer mensuellement les déclarations d'accidents du travail.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'avait pas mis en place de comité de sécurité et de santé des ouvriers.	Veiller à ce que le comité de SST ait une représentation égale des ouvriers et des représentants de la Direction.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur ne procède à aucune évaluation de la sécurité et de la santé au travail en général.	Tenir un registre des activités générales de sécurité et de santé au travail réalisées chaque mois.		22
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels payés non utilisés lors de la cessation d'emploi n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen.	Calculer les congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi.		22
août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	S'inscrire à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie et transmettre la contribution des ouvriers.	L'usine est déjà enregistrée et partagera une preuve de paiement.	64
août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement de l'assurance accidents du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2020-2021 a été effectué en retard.	Payer la cotisation dans le délai indiqué sur la facture.	L'usine a reçu les factures en janvier et a effectué le paiement dès réception. Le paiement a été effectué pour	22

août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA est calculée sur le salaire journalier moyen à partir du 4e mois de la date de signature de chaque contrat.	Déclarer tous les salariés dans les 15 premiers jours de l'embauche et transmettre les cotisations des ouvriers et de l'employeur pour chaque ouvrier sur une base mensuelle.		33
août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maladie n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen.	Veiller à ce que le paiement des congés de maladie soit calculé sur la base du salaire journalier moyen.		11
août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen.	Veiller à ce que le paiement des congés annuels soit calculé sur la base du salaire journalier moyen.		22
Évaluation Septembre 2021						
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'a pas pris de mesures pour contrôler les sources potentielles d'inflammation.	S'assurer de prendre les mesures nécessaires pour contrôler les risques et les dangers sur le lieu de travail.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plusieurs allées menant à une issue de secours étaient obstruées par des tables dans les lignes de couture.	Veiller à ce que les voies et allées d'évacuation restent dégagées.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux effectués au cours des 3 premiers mois d'embauche n'était disponible.	Payer l'OFATMA pour la carte médicale (CDS) et coordonner avec l'OFATMA pour fournir un contrôle médical aux ouvriers au cours de leurs trois premiers mois.		22
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'a pas effectué de test d'eau sur une base mensuelle par un laboratoire certifié.	S'assurer que l'eau potable est analysée mensuellement par un laboratoire compétent.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	Fournir un éclairage adéquat dans toutes les sections de l'usine.		33

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température a dépassé les 30°C recommandés dans toutes les sections du lieu de travail.	Maintenir la température à un maximum de 30°C ou moins.		57
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La température corporelle des ouvriers et des visiteurs n'est pas contrôlée à l'entrée de manière systématique. Aucun registre pour la température corporelle de 38°C et plus.	Vérifier systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La distance sociale n'est pas respectée dans toutes les sections de l'usine, ainsi qu'à l'entrée et à la sortie.	Veiller à ce que la recommandation de distanciation sociale de 1,5 mètre soit respectée dans toutes les sections de l'usine, ainsi qu'à l'entrée et à la sortie.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Un panneau électrique sans avertissements de sécurité affichés près de la clinique.	Afficher des avertissements de sécurité si nécessaire.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont remarqué que les disjoncteurs n'étaient pas identifiés dans un panneau électrique près de la clinique.	Identifier tous les disjoncteurs.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage des yeux n'était pas disponible dans l'entrepôt de produits chimiques où les produits chimiques sont stockés.	Installer une douche oculaire dans l'entrepôt de produits chimiques.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pas dispensé de formation aux travailleurs sur la manipulation des produits chimiques.	Offrir aux travailleurs une formation sur l'utilisation sécuritaire des substances chimiques et dangereuses.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques n'étaient pas correctement stockées.	S'assurer que les substances chimiques sont correctement stockées et que la salle de stockage est correctement ventilée.		9

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	2 conteneurs non étiquetés de carburant diesel trouvés dans la salle des génératrices.	Étiqueter correctement tous les produits chimiques et substances dangereuses.		27
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne tient pas d'inventaire des produits chimiques répertoriant tous les produits chimiques utilisés, y compris leurs emplacements.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques en conséquence.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a fourni aucun document couvrant la sécurité structurelle ou indiquant que le bâtiment est sûr.	Fournir des permis ou des documents sur la sécurité structurelle du bâtiment.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistrait pas les accidents liés au travail et ne les soumettait pas à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Enregistrer les accidents liés au travail et les soumettre à l'OFATMA sur une base mensuelle.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le comité de sécurité et de santé n'était pas fonctionnel.	L'usine doit avoir un comité de santé et de sécurité efficace.		9
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Aucun rapport sur la sécurité et la santé au travail en général n'était disponible pour les 12 derniers mois.	S'assurer qu'une évaluation générale de la SST est effectuée sur une base mensuelle et dûment enregistrée à des fins d'examen.		9
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le congé annuel en cas de cessation d'emploi. n'est pas calculé sur le salaire moyen journalier.	Payer l'annuel en fonction du salaire journalier moyen.		9
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine n'a pas collecté et transmis les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	S'inscrire à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie et transmettre la contribution des ouvriers.		51

Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	S'inscrire à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie et transmettre la contribution des ouvriers.		51
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Les versements de l'OFATMA au titre de l'assurance accident pour l'exercice 2020-2021 ont été effectués en janvier 2021 au lieu de	Payer la cotisation dans le délai indiqué sur la facture.		9
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine ne collecte ni ne transfère les cotisations des ouvriers à l'ONA sur une base mensuelle .	Collecter et transmettre la contribution des ouvriers sur une base mensuelle.		20
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'est pas soumise mensuellement.	Verser la contribution de l'employeur à l'ONA sur une base mensuelle.		20
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen.	S'assurer que le paiement des congés annuels correspond au salaire journalier moyen.		9

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MAS AKANSYEL S.A**
 Lieu: Arrondissement du Trou du Nord
 Nombre d'ouvriers: **1,495**
 Date d'enregistrement: Juin-17

Date des deux dernières évaluations de Better Work: Juin-22 Avr.-23

Notes L'usine était fermée du 18 septembre au 11 novembre. La fermeture était d'abord due à des troubles civils et la pénurie d'électricité a totalement empêché l'usine de fonctionner.

Services de Conseil et de Formation

24-avr.-23	Formation	Formation du cluster BVH (introduction, mécanisme de réclamation, analyse des écarts et PFA)
21-avr.-23	Réunion de Consultation	- Réaliser une tournée SST : préparation aux situations d'urgence, gestion des produits chimiques - Revue documentaire : Dossiers des ouvriers licenciés - Suivi du plan de licenciement - Rencontre avec les dirigeants syndicaux
13-mars-23	Réunion de Consultation	Réunion avec la haute Direction avec la participation des représentants de l'ADIH sur le dernier email de la Direction de MAS akansyel sur l'intégrité du processus. Le conseiller a confirmé les procédures et clarifié les techniques d'enquête. La décision a été prise de suivre l'enquête lors de la visite d'évaluation.
03-févr.-23	Réunion de Consultation	Appeler pour revoir le plan d'amélioration. Factory pour partager les progrès mis à jour sur le statut de non-conformité en attente et en cours. Discussions avec les représentants du personnel haïtien et les membres du comité bipartite.
31-janv.-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : - Visite d'évaluation SST avec le responsable de la conformité de l'usine - Examen de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine - J'ai complété l'enquête sur les pratiques d'achat auprès de la Direction de l'usine. Réunion avec la Direction de l'usine pour faire le point sur la situation de l'usine et le processus de licenciement. Réunion du comité bipartite sur : - Le processus de licenciement sur lequel l'usine travaille. Ils ont exprimé leur inquiétude quant au processus de réduction des effectifs sur lequel travaille l'usine. - L'accord sur les horaires de travail que le syndicat a conclu avec l'usine. - La question du paiement des congés annuels que le syndicat du personnel a eu avec l'usine.
1-déc.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Une discussion a porté sur le plan d'amélioration pour mettre à jour les derniers progrès. Discussion avec le syndicat sur des questions spécifiques telles que les congés annuels et les bonus.
15-nov.-22	Formation	Introduction aux pratiques d'achat
15-sept.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Discussion et conseil sur le rapport d'avancement 1. Discussion avec le syndicat sur l'impact de la crise sociopolitique sur les travailleurs et la demande qu'ils ont soumise à l'employeur. Discussion avec le comité du conseil des représentants des travailleurs sur l'amélioration de l'usine.
12-sept.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Rencontre avec la Direction sur le plan d'amélioration. Visite virtuelle de l'usine du nouveau bâtiment. La discussion a également porté sur la grève nationale passée qui a impacté le taux de fréquentation de l'usine. Le conseiller a recommandé à l'usine de discuter avec le syndicat pour discuter de l'indemnisation des travailleurs qui reprennent le travail malgré la violence et les problèmes de transport.
1-sept.-22	Formation	Prévention du VIH/SIDA
26-août-22	Formation	Programme de respect en milieu de travail pour les ouvriers.
26-août-22	Formation	Programme de respect en milieu de travail pour les superviseurs et les cadres intermédiaires.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Avril 2023						

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré que l'employeur enquête, surveille et mesure les problèmes de SST.	Veiller à ce que des tests, des enquêtes et des inspections soient effectués régulièrement pour surveiller et mesurer les priorités en matière de SST.	Des tests et autres choses pertinentes sont effectués.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le comité de SST ne se réunit pas régulièrement pour garantir son fonctionnement efficace.	S'assurer que le comité SST se réunit régulièrement. Au moins sur une base mensuelle.	Dès le recrutement de la personne responsable de la sécurité et de la santé au travail, nous relancerons le comité de SST.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine n'a pas fourni aux évaluateurs une liste d'ouvriers formés à l'utilisation des équipements de lutte contre l'incendie.	Veiller à ce que 10 pour cent de la main-d'œuvre soit formée aux équipements de lutte contre les incendies et tenir à disposition la liste de présence.		43
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Une allée dans l'entrepôt était obstruée par une table où un travailleur effectuait des tâches courantes. Il y avait aussi beaucoup de boîtes en carton bloquant la zone.	S'assurer que les issues de secours restent dégagées.	L'allée a été dégagée en retirant ces boîtes.	32
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le plan d'évacuation ne reflète pas la disposition du bâtiment.	S'assurer que le plan d'évacuation reflète la configuration actuelle et inclut le point de rendez-vous.	Ce problème a été résolu. Ce niveau est inclus et la pointe de la flèche est orientée vers la sortie de secours.	13
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	La section broderie où sont utilisées et stockées les cartons ne dispose pas de système de détection d'incendie.	Installer un système de détection d'incendie dans la section broderie où sont utilisées et entreposées les boîtes de carton.	Installation d'un système de détection d'incendie dans la section broderie	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine n'a pas fourni de liste d'ouvriers formés aux premiers secours.	Veiller à ce que 10 pour cent de la main-d'œuvre soit formée aux premiers secours et tenir à disposition la liste de présence.	Se déroulera en septembre lors d'une formation complète en usine	50
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Toutes les trousse de premiers secours ne comportent pas de liste de contrôle, les évaluateurs n'ont donc pas pu vérifier si le contenu est exact.	S'assurer que les trousse de premiers secours comportent une liste de contrôle pour informer sur les fournitures médicales disponibles.	Ajout de listes de contrôle pour chaque boîte de premiers secours	43
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas actuellement de médecin permanent. La section de Broderie a une équipe de nuit, mais aucun personnel médical n'est disponible la nuit.	S'assurer que l'usine reçoit une visite médicale au moins 3 fois par semaine.	La Direction a mené des entretiens et sélectionné certains candidats. En attente de l'approbation du siège social pour le recrutement.	13

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le dernier test d'eau n'est pas effectué sur une base mensuelle.	S'assurer que l'eau potable est testée mensuellement par un laboratoire accrédité.	C'est fait. Preuve partagée	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	Veiller à ce que l'usine dispose d'un nombre suffisant de toilettes pour les femmes et que toutes les toilettes fonctionnent pleinement.	L'usine écrira à la Direction du parc pour en faire la demande et dès réception des instructions, elle commencera.	27
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni de ceinture de sécurité aux ouvriers de l'entrepôt et de la zone d'emballage pour le levage de charges lourdes.	Assurer la sécurité des ouvriers de l'entrepôt et de la zone d'emballage effectuant des travaux de levage lourds.	En cours. La Direction a demandé des devis aux fournisseurs.	13
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucun équipement de protection individuelle n'a été trouvé dans la chaufferie et aucun protège-oreilles n'a été trouvé dans la salle des compresseurs.	Fournir tous les EPI nécessaires aux opérateurs de la chaufferie.	C'est fait. Fourni des EPI aux employés concernés.	13
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité chimique n'étaient pas disponibles pour plusieurs produits.	S'assurer que des fiches de données de sécurité chimiques sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.		43
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Différents types de produits inflammables ont été retrouvés les uns à côté des autres.	Stocker de manière adéquate les substances chimiques et dangereuses.		2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs contenants ont été retrouvés sans étiquette et plusieurs autres produits ont été identifiés dans une langue étrangère.	S'assurer que l'étiquetage du produit est exact. Vérifier le format d'étiquetage.		49
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses n'est ni mis à jour ni précis.	S'assurer que l'inventaire des produits chimiques comprend tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.		49
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas soumis de copie du certificat de sécurité structurelle.	S'assurer que le certificat de sécurité structurelle est disponible à toute fin pertinente.	Certificat reçu et partagé avec BW.	2

Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers à l'OFATMA se fait sur le salaire minimum.	S'assurer que la contribution de l'OFATMA est exacte et comprend tous les éléments de paie pertinents.	Avec la collaboration de l'ONA, de l'OFATMA, des Médiatrices, du BMAST, de la DGI, du Conseiller Entreprise pendant de nombreux mois, c'est enfin réglé. Les représentants des employés et les membres de l'ERB n'étaient pas initialement d'accord avec les directives du MAST et ont demandé au MAST, à l'ONA et à l'OFATMA de visiter les installations et de communiquer avec tous les ouvriers. De plus, comme suggéré par le conseiller d'entreprise, MAS Akansyel doit être prudente lors de la mise en œuvre de cette mesure afin d'éviter tout arrêt de travail ou grève. Par conséquent, veuillez nous accorder un peu de temps pour mettre en œuvre la même chose.	13
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution patronale à l'ONA est basée sur le salaire minimum.	S'assurer que la contribution de l'ONA est exacte et comprend tous les éléments pertinents de la paie.	Avec la collaboration de l'ONA, de l'OFATMA, des Médiatrices, du BMAST, de la DGI, du Conseiller Entreprise pendant de nombreux mois, c'est enfin réglé. Les représentants des employés et les membres de l'ERB n'étaient pas initialement d'accord avec les directives du MAST et ont demandé au MAST, à l'ONA et à l'OFATMA de visiter les installations et de communiquer avec tous les ouvriers. De plus, comme suggéré par le conseiller d'entreprise, MAS Akansyel doit être prudent lors de la mise en œuvre de cette mesure afin d'éviter tout arrêt de travail ou grève. Par conséquent, veuillez nous accorder un peu de temps pour mettre en œuvre la même chose.	13
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations patronales à l'OFATMA sont basées sur le salaire minimum.	S'assurer que la contribution de l'OFATMA est exacte et comprend tous les éléments de paie pertinents.	Avec la collaboration de l'ONA, de l'OFATMA, des Médiatrices, du BMAST, de la DGI, du Conseiller Entreprise pendant de nombreux mois, c'est enfin réglé. Les représentants des employés et les membres de l'ERB n'étaient pas initialement d'accord avec les directives du MAST et ont demandé au MAST, à l'ONA et à l'OFATMA de visiter les installations et de communiquer avec tous les ouvriers. De plus, comme suggéré par le conseiller d'entreprise, MAS Akansyel doit être prudent lors de la mise en œuvre de cette mesure afin d'éviter tout arrêt de travail ou grève. Par conséquent, veuillez nous accorder un peu de temps pour mettre en œuvre la même chose.	13
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers à l'ONA est basée sur le salaire minimum.	S'assurer que la contribution de l'ONA est exacte et comprend tous les éléments pertinents de la paie.	Avec la collaboration de l'ONA, de l'OFATMA, des Médiatrices, du BMAST, de la DGI, du Conseiller Entreprise pendant de nombreux mois, c'est enfin réglé. Les représentants des employés et les membres de l'ERB n'étaient pas initialement d'accord avec les directives du MAST et ont demandé au MAST, à l'ONA et à l'OFATMA de visiter les installations et de communiquer avec tous les ouvriers. De plus, comme suggéré par le conseiller d'entreprise, MAS Akansyel doit être prudent lors de la mise en œuvre de cette mesure afin d'éviter tout arrêt de travail ou grève. Par conséquent, veuillez nous accorder un peu de temps pour mettre en œuvre la même chose.	13

Avr.-23	Travail Forcé	Coercition	L'usine n'a pas fourni la preuve que les ouvriers avaient commis des violences pendant la grève alors que la violence était le motif du licenciement.	Réintégrer les 43 ouvriers licenciés après la grève ou fournir des preuves de violations du droit du travail justifiant les mesures prises.	Ces employés ont été licenciés en vertu de l'article 42 A et G du Code du travail haïtien. Toutes les obligations des employés sont couvertes par l'article 30 du Code du travail haïtien. Ils n'ont pas été licenciés parce qu'ils avaient participé à une grève illégale ; mais plutôt parce qu'ils ont violé lesdits articles en provoquant de graves troubles de la discipline et des arrêts de travail dans l'usine. Ainsi, ils ont violé les obligations de l'article 30 du Code du travail haïtien tout en violant l'article 42 A & G. De plus, il a été observé que des ouvriers ont provoqué des agressions contre un camarade et causé de graves troubles à la discipline (42 A). Des preuves d'agression contre un camarade et des preuves de troubles à la discipline ont été partagées. Obtenir la confirmation écrite des 43 employés acceptant leur violation du code du travail haïtien, y compris l'article 42 A & G, et les mesures disciplinaires pertinentes prises. Preuve des lettres d'acceptation des échantillons partagées par e-mail. MAST a visité l'installation et a observé 43 ouvriers perturbant les opérations au mépris du code du travail haïtien, y compris l'article 203, et n'a trouvé aucune objection à prendre des	2
Avr.-23	Discrimination	Genre	19 ouvrières ont été licenciées pendant leur grossesse, leur congé de maternité ou leur allaitement.	Réintégrer les 19 ouvrières enceintes, verser des indemnités ou obtenir une autorisation écrite du MAST.	Lors de l'évaluation de Better Work du 26 avril 2023, les auditeurs ont recommandé d'obtenir une autorisation écrite du MAST confirmant le processus de licenciement de MAS Akansyel conformément à la loi, car l'établissement ne disposait pas de cette autorisation écrite à ce moment-là. Par conséquent, le 13 juin 2023, MAS Akansyel a obtenu une autorisation écrite du MAST confirmant que le processus de licenciement a été effectué conformément à la loi. Une copie de l'autorisation écrite est partagée par e-mail. Nous apprécions que Better Work puisse marquer ceci comme étant complété.	2
Évaluation Juin 2022						
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Enregistrer les accidents et maladies liés au travail et/ou soumettre le dossier à l'OFATMA.	Soumettre les accidents et les maladies à l'OFATMA et veiller à ce que le sceau soit apposé sur le document.	L'usine soumet le dossier. Cependant, l'OFATMA ne tamponne pas les documents.	6
juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas affiché les horaires de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause dans tous les bâtiments.	Temps de travail de l'usine de poste dans les deux bâtiments.	L'usine a affiché ses heures de travail sur des panneaux d'affichage.	6
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Moins de 10 % de la main-d'œuvre formée à la lutte contre les incendies, comme le recommande Better Work.	Veiller à ce que 10 % de la main-d'œuvre soit formée aux équipements de lutte contre les incendies.	L'usine a organisé un programme de formation (lutte contre l'incendie) pour des employés sélectionnés dans chaque département et a dispensé une formation complète sur la lutte contre l'incendie. 16 employés ont été formés en tant que formateurs de lutte contre l'incendie. Au total, 4 % des employés sur le total ont été formés après la visite d'évaluation.	36

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plusieurs allées étaient obstruées par une machine à coudre dans l'atelier de couture.	Veiller à ce que les allées restent dégagées pendant les heures de travail.		25
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les issues de secours manquaient le panneau de danger et aucun plan d'évacuation n'a été installé dans le nouveau bâtiment en construction.	Afficher le panneau de sortie sur les portes de secours. Afficher un plan d'évacuation dans le nouveau bâtiment.		6
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de la main-d'œuvre a reçu une formation aux premiers secours.	Veiller à ce que 10 % des ouvriers soient formés aux premiers secours.	La formation est en cours et 4% de l'effectif a été formé.	43
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Trousse de secours obstruée. De plus, la trousse de secours n'est pas disponible dans le nouveau bâtiment en construction.	S'assurer qu'il y a une trousse de premiers soins dans le nouveau bâtiment.	Il y avait une boîte de premiers soins qui était obstruée lors de l'évaluation et elle a été corrigée en même temps. Acheté de nouvelles boîtes de premiers soins pour le nouveau bâtiment et maintenant elles sont conformes aux exigences.	36
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Insuffisance de personnel médical sur place.	Disposer d'un nombre suffisant d'infirmières.		6
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	Disposer d'un nombre suffisant de toilettes pour les femmes.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni de ceinture de sécurité pour le levage de charges lourdes à l'ouvrier dans la zone d'emballage.	Fournir une ceinture de sécurité aux ouvriers qui effectuent des travaux de levage lourds.	Les exigences en matière de ceinture de sécurité sont déjà identifiées et commandées via Amazon.	6
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Affichage des avertissements de sécurité sur le lieu de travail.	Afficher un panneau d'avertissement dans la zone d'emballage du bâtiment principal.	Ce point a été corrigé et le panneau d'avertissement de sécurité a été collé en conséquence.	
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucun masque chimique n'a été fourni aux travailleurs et aux chefs de file dans la zone de nettoyage des taches.	Fournir un masque approprié aux travailleurs dans la zone de nettoyage des taches.	Un masque chimique a été fourni et une sensibilisation a été effectuée.	6
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine n'a pas fourni de dossier de formation pour les superviseurs utilisant des produits chimiques lors du nettoyage des taches.	Former les ouvriers à l'utilisation sécuritaire des produits chimiques.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les ouvriers et les superviseurs peuvent utiliser des produits chimiques et des produits dangereux sans l'EPI approprié.	Limiter l'accès au nettoyage des taches aux ouvriers autorisés. S'assurer que la zone est bien ventilée.		6

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité chimique n'étaient pas disponibles pour plusieurs produits chimiques.	S'assurer que les fiches de données de sécurité sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Toutes les fiches signalétiques en attente ont été affichées.	36
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés trouvés dans l'entrepôt de produits chimiques du bâtiment principal.	Étiqueter tous les contenants de produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Cela a été corrigé et a montré la preuve au vérificateur. La responsabilité a été clairement conseillée et le contrôle mis en place.	42
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas exact et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Garder un inventaire précis des produits chimiques.	L'inventaire des produits chimiques a été mis à jour conformément aux instructions données par l'auditeur.	42
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas soumis de rapport d'accident à l'OFATMA au cours des 12 derniers mois.	Soumettre le rapport d'accidents de l'OFATMA sur une base mensuelle.	Le rapport d'enquête sur l'accident a été envoyé au bureau régional de l'OFATMA au Cap-Haïtien et a été approuvé.	6
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La cotisation des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA est tardive et calculée sur le salaire minimum.	Payer la déduction OFATMA à temps. La retenue doit être calculée sur le salaire de base.	La pratique habituelle veut qu'un représentant de l'OFATMA visite l'usine tous les mois et perçoive les paiements. L'incident est dû au fait que l'OFATMA a tardé à visiter l'usine dans les délais convenus.	6
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La cotisation des travailleurs et des employeurs à l'ONA est tardive et calculée sur le salaire de base.	Payer l'ONA à temps et l'ONA doit être calculé sur le salaire de base.	Comme cela a été discuté lors de la réunion de clôture de l'audit, seul le paiement du mois de mai a été retardé d'un (1) jour ouvrable, et la Direction a mis en œuvre un nouveau processus afin de soumettre les paiements dans les délais.	6

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Mazava Hispaniola Ltd**
 Lieu: **Ouanaminthe**
 Nombre d'ouvriers: **790**
 Date d'enregistrement: **Mai-21**
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: **Avr.-22**

Avr.-23

Services de Conseil et de Formation

18-avr.-23	Réunion de Consultation	Révision du plan d'amélioration et d'actions correctives. L'usine a partagé les documents de suivi de la formation et un nouveau plan d'actions correctives a été mis en œuvre.
17-avr.-23	Réunion de Consultation	- Réaliser une tournée de SST : préparation aux situations d'urgence, sécurité chimique et électrique - Formation sur la gestion des produits chimiques. - Analyse des lacunes des systèmes de gestion de la SST.
11-avr.-23	Formation	PNC (non-conformité persistante) et système de gestion.
27-mars-23	Réunion de Consultation	Suivi des licenciements en cours. Examen des documents de licenciement et des recommandations ont été fournis pour éviter un licenciement injustifié. Revue du plan d'amélioration en préparation du PR2 à paraître prochainement.
03-févr.-23	Réunion de Consultation	1) Visite de l'usine pour valider les questions en suspens telles que la gestion des produits chimiques, la préparation aux situations d'urgence, l'équipement de protection individuelle. 2) Rencontre avec les dirigeants syndicaux concernant les préoccupations générales au niveau de l'usine.
27-janv.-23	Formation	Coopération et communication sur le lieu de travail
09-janv.-23	Réunion de Consultation	Rencontre avec la Direction pour guider sur PR1. L'agent d'évaluation a examiné les instructions avec le responsable de la conformité et a mis à jour le PR1. La Direction a identifié des possibilités d'amélioration et la formation la plus nécessaire. La Direction a présenté des mises à jour et la situation des effectifs.
22-sept.-22	Réunion de Consultation	Rencontre avec les représentants de la Direction sur la situation actuelle et les mesures des RH prises pour faire face à la situation (sécurité, disciplinaire/absentéisme). La discussion a également porté sur la question en suspens concernant le plan d'amélioration et la mise à jour sur l'état du paiement de l'ONA et de l'OFATMA.
29-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA
01-juil.-22	Réunion de Consultation	Résumé de la visite consultative. Rencontre avec la Direction pour travailler sur le plan d'amélioration suite à la récente évaluation. Partager les conseils et le modèle de réunion du CCAP. Discussion sur les orientations PR1. Usine pour éditer PR1.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Avril 2023						
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'a pas été élaborée en consultation avec les ouvriers et leurs représentants.	Mettre à jour la politique en consultation avec les ouvriers et leurs représentants.		2

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure d'enquête sur les accidents ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure toutes les étapes minimales pour mener les enquêtes.		2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures de SST.	Afficher et mettre à jour les plans d'évacuation dans tous les bâtiments.		2
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des réclamations et de résolution des litiges ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Mettre à jour les procédures pour inclure une procédure d'appel.		2
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de licenciement ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Inclure le délai entre les avertissements et les paiements, le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire, un système d'avertissement étape par étape et les procédures liées aux délais de préavis légal et aux indemnités de licenciement.		2
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Aucune preuve que l'employeur prend des mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures RH, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.	Documenter les mesures nécessaires prises pour surveiller les violations des RH.		2
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas efficacement et ne met pas en œuvre de politiques et procédures RH.	Inclure une formation du personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et les procédures. Afficher le règlement intérieur dans l'usine, à la vue de tous les ouvriers.		2
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La politique des RH n'est pas signée par la Haute Direction.	S'assurer que la politique est signée par la haute Direction.		2

Avr.-23	Temps de Travail	Congé	Les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé 6 semaines avant l'accouchement.	Veiller à ce que les femmes enceintes prennent un congé de maternité 6 semaines avant l'accouchement.	L'usine a formé le personnel des RH et a consulté le médecin sur place pour appliquer efficacement les exigences légales.	14
Avr.-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail dépassent les exigences légales.	Veiller à ce que les heures normales de travail ne dépassent pas 8 heures par jour et 48 heures par semaine.	Notre horaire est de 7h30 à 17h30. Avec la pause déjeuner de 12h00 à 13h00.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Moins de 10% de la main-d'œuvre totale est formée aux équipements de lutte contre l'incendie.	Veiller à ce que 10 pour cent du personnel soit formée.	Deux autres groupes seront formés sur les équipements de lutte contre les incendies.	14
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'exercice de simulation d'incendie n'est pas effectué tous les 6 mois.	S'assurer de réaliser un exercice de simulation d'incendie tous les 6 mois.	Nous avons réalisé notre exercice de simulation d'incendie en mai 2023.	14
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Deux sorties de secours obstruées et verrouillées à Mazava 3.	Veiller à ce que les sorties de secours restent dégagées pendant les heures de travail.	MAH 3 est fermé depuis début juin 2023.	1
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les éclairages de secours au-dessus de deux portes de secours à Mazava 1 ont été constatés endommagés.	Réparer les sorties de secours endommagées.	Les éclairages de secours ont été changés.	1
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	AUCUN détecteur de fumée ni de système d'alarme à Mazava 3.	S'assurer que le bâtiment Mazava 3 dispose d'un système d'alarme et de détecteurs de fumée si nécessaire.	MAH 3 est fermé depuis début juin 2023.	1
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de la main-d'œuvre totale est formée aux premiers secours.	Fournir les premiers soins à au moins 10 pour cent du personnel.	L'usine a commencé le recyclage d'un premier groupe aux premiers secours le 5 mai et poursuivra avec le reste du personnel.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Veiller à ce que les ouvriers exposés à des risques liés au travail subissent des contrôles médicaux deux fois par an.	Le personnel travaillant avec des produits chimiques a subi une étude médicale le 6 juin 2023. L'usine réalisera la prochaine visite en novembre de cette année.	2

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers n'ont pas reçu de carte de santé dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Veiller à ce que les ouvriers reçoivent les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant leur embauche.	Nous travaillons avec l'OFATMA pour collecter toutes les informations nécessaires et mener à bien le processus correspondant.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Pas de savon ni de papier toilette disponibles dans les toilettes pour hommes.	S'assurer de fournir du savon et du papier dans les toilettes pour hommes.	Le savon pour se laver les mains et le papier toilette sont constamment contrôlés pour éviter les pénuries.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	12 des 48 ventilateurs d'extraction ont été observés endommagés à Mazava 1. La température dépassait 30°C dans toutes les sections.	Réparer l'échappement endommagé. Maintenir le niveau de température à un maximum de 30°C dans toutes les sections.	Les ventilateurs d'extraction ont été réparés.	14
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucun casque antibruit n'a été fourni aux ouvriers dans la zone de nettoyage ponctuel.	Fournir un casque antibruit aux ouvriers dans la zone de nettoyage des taches.	Les cache-oreilles ont été fournis aux personnes correspondantes.	14
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Le système d'échappement est insuffisant pour limiter l'exposition des ouvriers aux produits chimiques dans la zone de nettoyage et dans les environs de Mazava 1. Aucun système d'échappement n'a été observé dans le nouvel entrepôt de produits chimiques de Mazava 2.	S'assurer de prendre les mesures appropriées pour limiter l'exposition des ouvriers aux produits chimiques.	Nous avons mis en place un système de collecte de produits chimiques pour éviter l'exposition du personnel aux produits chimiques.	2
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La plupart des fiches de données chimiques ne contiennent pas les informations minimales requises telles que : fournisseur, classification, dangers, précautions de sécurité et	S'assurer que la fiche signalétique contient toutes les informations requises et est disponible dans une langue locale.	Toutes les fiches signalétiques ont été mises à jour.	14
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques ne sont pas correctement stockés dans l'entrepôt de produits chimiques.	S'assurer que les produits chimiques sont correctement stockés sur le lieu de travail.	Nous avons déplacé le produit chimique stocké vers un autre endroit plus approprié.	14
Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques mal étiquetés car ils indiquaient uniquement le nom du produit.	S'assurer que les conteneurs de produits chimiques sont correctement étiquetés.	Tous les conteneurs de produits chimiques étaient correctement étiquetés avec les informations correspondantes.	14

Avr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Bien que l'usine dispose d'un inventaire de presque tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail, le durcisseur est toujours absent de l'inventaire.	Ajouter les éléments manquants dans l'inventaire.	Nous avons corrigé l'inventaire des produits chimiques.	14
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	La prime annuelle ou le bonus de départ ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Veiller à ce que les congés annuels en cas de licenciement soient payés correctement.	Le 13 juin 2023, le gouvernement haïtien a publié un décret annonçant la suspension immédiate de la Loi 3*8, officiellement connue sous le nom de Loi sur l'Organisation et la Régulation de la Journée de Travail de Vingt-Quatre (24) Heures, Divisée en Trois (3) Quarts de Travail de Huit Heures. La loi 3*8 stipulait que la pause déjeuner est considérée comme faisant partie intégrante de la journée de travail de huit heures et devrait être compensée en conséquence. Cependant, la publication de ce nouveau décret suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui ont été abrogés en vertu de la loi 3*8. Afin de permettre aux usines de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haiti ne constatera pas de non-conformité	14
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement ne sont pas calculés sur le salaire journalier moyen et n'incluent pas le paiement de la pause	Payer les congés annuels avec précision.	Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé suite au décret du 13 juin modifiant la loi 3x8. Cependant, le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur la moyenne journalière.	14
Avr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règlements internes approuvés par le Ministère du Travail	Veiller à ce que les règlements internes soient approuvés par le Ministère du Travail	Nous recontacterons le Ministère du Travail pour obtenir une réponse.	14
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des ouvriers ne sont pas envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés maladie. L'usine effectue les paiements elle-même.	Transmettre la déduction à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	L'usine fait activement le suivi avec l'OFATMA pour finaliser les processus correspondants dès que possible. Et commence à effectuer la collecte des cotisations et à les envoyer à l'OFATMA.	14
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte ni ne transmet les cotisations des ouvriers à l'OFATMA.	Collecter et transmettre les contributions des ouvriers à l'OFATMA.	L'usine travaille avec l'OFATMA afin qu'ils puissent mener à bien le processus approprié et que nous puissions commencer à collecter et envoyer les contributions à cette institution.	14

Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA est calculée sur le salaire minimum hebdomadaire et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la déduction de l'ONA avec précision.	Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé compte tenu nouveau décret publié le 13 juin. Toutefois, le calcul n'est pas calculé sur le salaire de base.	14
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte ni ne transmet les cotisations des ouvriers à l'OFATMA.	Collecter et transmettre les contributions des ouvriers à l'OFATMA	L'usine travaille avec l'OFATMA afin qu'ils puissent mener à bien le processus approprié et que nous puissions commencer à collecter et envoyer les contributions à cette institution.	14
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La cotisation patronale à l'ONA est calculée sur le salaire minimum hebdomadaire et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul des déductions de l'ONA.	Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé compte tenu nouveau décret publié le 13 juin. Toutefois, le calcul n'est pas calculé sur le salaire de base.	14
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du bonus n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	14
Avr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement de l'accident du travail de l'OFATMA était en retard. De plus, aucune preuve d'un accord avec l'OFATMA n'était disponible pour l'exercice 2022-2023.	Payer à temps la cotisation de l'OFATMA pour tout accident du travail.		14
Avr.-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus	14
Avr.-23	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner. L'usine paie 6 semaines de congé de maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines.	Payer la pause déjeuner et être conforme à l'OFATMA pour les contributions mensuelles.	Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Cependant, l'usine doit se conformer à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	14
Avr.-23	Compensation	Congés Payés	Les indemnités de congé de maladie ne sont pas calculées sur le salaire journalier moyen. Le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et transmettre les retenues mensuelles à l'OFATMA pour maternité et maladie.	Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Cependant, l'usine doit se conformer à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	14
Avr.-23	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le nouveau décret met en pause la loi 3*8 jusqu'à ce que la révision du Code du travail soit achevée. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	14

Avr.-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	L'employeur n'a pas respecté certaines exigences de la convention collective.	Se conformer aux exigences de la convention collective et fournir des chemises aux dirigeants syndicaux ; respecter les obligations légales pour être conforme aux contributions mensuelles de l'OFATMA ; fournir des chaises avec dossier aux	L'usine a veillé à ce que le syndicat reçoive les t-shirts. Le sujet lié à l'OFATMA est en cours de mise en œuvre. Tout le personnel de l'usine dispose de sièges ergonomiques.	2
Évaluation Avril 2022						
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les éléments suivants dans la procédure de gestion des dangers : Une structure permettant de prioriser les risques en fonction de leur impact potentiel et de leur probabilité. Une hiérarchie des contrôles utilisée pour sélectionner des contrôles efficaces. Un registre des	Les procédures ont été mises à jour pour inclure tous les éléments manquants.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de préparation aux situations d'urgence ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les éléments suivants dans la procédure de préparation aux situations d'urgence : Évacuer les employés vers un lieu de rassemblement désigné. Comptabilisation de tous les	Les procédures ont été mises à jour pour inclure tous les éléments manquants.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Aucune preuve de : - Examen régulier par la Direction de l'efficacité du système de gestion, y compris les performances par rapport aux objectifs et cibles mesurables.	Inclure le processus de révision de la politique de SST et définir des objectifs et des cibles mesurables.	La politique de SST a été revue et modifiée.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en application de manière adéquate les politiques et procédures de SST. L'employeur n'a pas affiché de plans d'évacuation dans tous les bâtiments.	Afficher un plan d'évacuation dans tous les bâtiments.	Le plan d'évacuation est déjà affiché.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des griefs et de résolution des litiges ne comprennent pas de procédure d'appel.	Inclure une procédure d'appel dans les procédures de traitement des griefs.		

Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de licenciement ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Inclure dans les procédures de résiliation le délai entre les avertissements et les paiements, le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire, un système d'avertissement étape par étape et les procédures liées aux délais de préavis et aux		
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Aucune preuve que l'employeur prend des mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures des ressources humaines, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.	Mettre en œuvre une procédure d'enquête sur les violations des politiques et procédures RH, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.	La procédure suivante a été mise en œuvre : enquêter sur les violations des politiques et procédures des RH, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non. L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre efficacement les politiques et procédures RH.	Inclure la formation du personnel chargé des politiques des RH sur la façon de mettre en œuvre les politiques et les procédures. Afficher le règlement intérieur à la	Les règlements internes sont déjà affichés dans différents domaines.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non, la politique RH ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	S'assurer que la politique des RH soit signée par la haute Direction.	Cela a été vérifié et corrigé.	
Avr.-22	Temps de Travail	Congé	L'usine ne respecte pas le Code du travail puisque les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé 6 semaines avant l'accouchement.	Veiller à ce que les femmes enceintes puissent bénéficier des six semaines précédant leur départ en congé de maternité.	Conformément à la loi, l'Entreprise met la Salariée en incapacité de travail, lorsqu'elle présente le document médical comportant la date probable d'accouchement.	
Avr.-22	Temps de Travail	Heures Régulières	Les femmes enceintes ne sont pas autorisées à prendre des pauses supplémentaires.	Veiller à ce que les femmes enceintes aient droit à deux pauses supplémentaires de 30 minutes chacune par jour. Conserver un dossier avec une reconnaissance écrite de la part des femmes enceintes de ce droit.	L'entreprise a accordé un temps de repos supplémentaire aux employées enceintes. Cela se fait au moment où elles remettent leur rapport médical de grossesse. Elles signent également un document d'accusé de réception.	
Avr.-22	Temps de Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas affiché les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause.	Afficher les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause.	Ils sont déjà publiés sur les panneaux d'information.	

Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Moins de 10 pour cent des ouvriers étaient formés au matériel de lutte contre les incendies.	Former 10 % du personnel aux équipements de lutte contre l'incendie.	Selon la loi, au moins 10 % du personnel doit être formé à la manipulation des équipements de lutte contre l'incendie. Nous comptons actuellement 2668 personnes, dont 313 formées, ce qui équivaut à 11,73% de l'effectif.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Une caisse en bois avec des ampoules allumées pour réchauffer des aliments dans l'atelier mécanique du bâtiment 3 qui présente un risque d'incendie.	Veiller à ce que le lieu de travail soit protégé et rectifier correctement les pratiques qui représentent un danger sur le lieu de travail.	Les actions nécessaires ont été prises pour que ces situations ne se reproduisent plus. Cet artefact a été supprimé.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les allées de la zone couture du bâtiment 1 et du bâtiment 2 étaient obstruées par des cartons.	S'assurer que les allées et les issues de secours restent dégagées.	Les espaces ont été dûment habilités.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le plan d'évacuation du bâtiment 2 ne reflétait pas la disposition réelle des étages. De plus, le plan d'évacuation du bâtiment 3 n'a pas été affiché.	Afficher la disposition des étages du bâtiment 3.	Le bâtiment 3 n'est pas encore en fonction, donc une fois que le travail formel commencera, les itinéraires d'évacuation seront définis en fonction de la disposition.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Des extincteurs manquants et/ou obstrués étaient absents dans le bâtiment 1.	S'assurer que les extincteurs ne sont pas obstrués et accessibles.	Toutes les mesures nécessaires ont été prises. Les extincteurs sont accessibles.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Aucun système d'alarme incendie installé dans le bâtiment 3.	Installer une alarme incendie dans le bâtiment 3.	Le bâtiment 3 n'est pas encore opérationnel, c'est pourquoi, dès le début des travaux formels, les systèmes d'alarme et de détection incendie seront préalablement installés.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers secours étaient soit inaccessibles, soit dépourvues de fournitures, soit complètement absentes dans l'un des bâtiments.	S'assurer que les trousse de premiers secours sont entièrement équipées et accessibles.	Toutes les trousse de premiers secours ont été dûment activées et équipées.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales ni de personnel sur place comme l'exige le code du travail.	S'assurer d'avoir suffisamment de personnel médical sur place.	Les services médicaux sont assurés par le Parc Industriel CODEVI. La clinique que nous avons à Mazava est réservée aux cas de premiers secours, si le patient a besoin de soins plus spécialisés, il est orienté vers la clinique du Parc.

Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Veiller à ce que les ouvriers exposés à des risques liés au travail aient subi des contrôles médicaux.	Le contrôle de la santé est effectué auprès des ouvriers exposés à des produits chimiques. Les dossiers et le suivi sont conservés à la Clinique Médicale.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le nombre de toilettes pour hommes et femmes est insuffisant selon les prescriptions du Code du travail.	Veiller à ce que le nombre de toilettes fonctionnelles soit adapté à la main d'œuvre.	Nous employons actuellement 2,668 personnes (1,821 hommes et 847 femmes), et nous disposons de 38 salles de bains et 20 urinoirs pour hommes et 48 salles de bains pour femmes. En guise d'amélioration, nous ajoutons quelques salles de bains supplémentaires.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient insuffisants dans les sections d'emballage, d'inspection et de pressage.	S'assurer que le niveau d'éclairage est adéquat sur le lieu de travail.	Les mesures nécessaires ont été prises pour que le niveau d'éclairage soit adéquat dans toute la zone de travail.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température sur le lieu de travail dépassait 30°C dans la section de pressage.	S'assurer que la température sur le lieu de travail ne dépasse pas 30°C.	Les mesures nécessaires ont été prises pour que les températures ne dépassent pas le niveau établi.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs ouvriers debout ne disposaient pas de tapis amortisseurs dans le bâtiment 1. Les tapis anti-chocs n'étaient pas disponibles lors du nettoyage ponctuel du bâtiment 2.	Fournir des tapis absorbant les chocs à tous les ouvriers debout.	Les tapis ont été placés pour le personnel qui, en raison de la nature du poste, en a besoin. Tous les ouvriers debout disposent de tapis amortisseurs.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune barrière de protection installée entre les postes de travail. L'employeur n'a pris aucune mesure pour maintenir une distance sociale de 1.5 m.	Veiller à ce que les exigences de distance sociale soient respectées.	La distanciation sociale n'est plus une obligation légale.
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plus de 50 % des machines à aiguille simple ne disposaient pas de protections pour les doigts.	S'assurer que toutes les machines à coudre disposent des protections nécessaires.	Tous les protège-doigts étaient colocalisés.

Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les équipements de protection suivants n'ont pas été fournis : - Ceinture de soutien pour les ouvriers effectuant des travaux de levage lourds dans l'entrepôt de tissus du bâtiment 1 et la zone de stockage du bâtiment 3. - Gants suffisants pour les ouvriers dans la section de coupe des bâtiments 1 et 2.	Fournir tous les équipements de protection nécessaires aux ouvriers effectuant des travaux de levage lourds et dans la section de coupe.	Ces personnes disposent déjà d'équipements de protection.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage des yeux n'est disponible là où des produits chimiques tels que l'encre, le diluant et la peinture sont utilisés et stockés.	Installer du matériel de nettoyage des yeux là où des substances chimiques sont stockées ou utilisées.	Les stations sont stratégiquement placées pour être facilement accessibles aux différents points où l'utilisation de produits chimiques est nécessaire, et les solutions de lavage des yeux ont été fournies à tout le personnel qui en avait besoin.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pas isolé l'utilisation de substances chimiques dans la zone de découpe située dans l'atelier de couture. Les ouvriers et les superviseurs ont accès à cette zone et aucun équipement de protection n'est disponible.	Veiller à ce que l'utilisation de produits chimiques soit étroitement surveillée et que les ouvriers disposent d'un équipement de protection approprié.	Ces personnes disposent déjà d'équipements de protection.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour plusieurs substances chimiques et dangereuses utilisées sur le lieu de travail.	S'assurer que des fiches signalétiques sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	La fiche signalétique dûment colocalisée.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques ne sont pas correctement stockés dans l'entrepôt chimique du bâtiment 1.	S'assurer que les produits chimiques sont correctement stockés.	L'emplacement de l'entrepôt chimique est en cours de changement vers un emplacement plus adapté.	
Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des contenants non étiquetés contenant du détergent, du solvant et de l'huile ont été trouvés à plusieurs endroits.	Identifier et étiqueter tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.	Les conteneurs étaient déjà étiquetés dans les zones correspondantes.	

Avr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques ne comprenait pas les quantités approximatives stockées ni l'emplacement de la zone de stockage des produits chimiques dans l'usine.	Inclure les quantités approximatives stockées et les emplacements des stockages de produits chimiques dans l'inventaire des produits chimiques.	L'inventaire actuel des produits chimiques est le suivant : Solvant 5 GL, Retardateur 12 GL, Nettoyant 4 GL, Extincteur 145 UND, K.O 67 GL et Savon Liquide 11 GL. Le système que nous utilisons contient ces informations.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du supplément salarial annuel en cas de cessation d'emploi.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement n'incluent pas l'indemnité de pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du congé annuel en cas de licenciement.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du délai de préavis applicable ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de pause déjeuner dans le calcul du paiement du délai de préavis.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Procédures Contractuelle	Les horaires de travail du médecin ne sont pas inclus dans le contrat comme l'exige la loi.	S'assurer que tous les contrats des employés sont conformes aux exigences.	Procédé à la révision et corrigé.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règlements internes approuvés par le Ministère du Travail.	Veiller à ce que les règles de fonctionnement internes soient soumises au MAST pour approbation.	Les règlements ont été présentés et reçu par le Ministère des Affaires Sociales le 17 mars 2021.	
Avr.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les contrats d'apprentissage n'ont pas été approuvés par le Ministère du Travail, comme l'exige la loi.	Soumettre le contrat d'apprentissage au Bureau de la main-d'œuvre pour approbation.	Comme il n'y a pas de Bureau du Ministère des Affaires Sociales à Ouanaminthe, il n'y a personne qui bénéficie des apprentissages. L'entreprise remet une copie du contrat à chacun des ouvriers engagés.	
Avr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte ni ne reverse la cotisation des salariés à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	Verser la cotisation des ouvriers à l'assurance maternité et maladie OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	Les paiements effectués à l'OFATMA sont conformes aux dispositions du Parc Industriel CODEVI.	

Avr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul des cotisations de l'ONA.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul des cotisations de l'ONA.	Le dernier versement a été effectué en octobre pour le mois de septembre 2022.	
Avr.-22	Compensation	Licenciement	Les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois ne sont pas transmises à l'OFATMA pour le paiement des congés maladie et maternité.	Veiller à ce que les ouvrières aient droit à 12 semaines de congé de maternité versées par l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	Toutes les ouvrières qui ont droit à 12 semaines de congé de maternité versées par l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA reçoivent le paiement correct.	
Avr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le versement du complément de salaire annuel n'inclut pas la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du supplément de salaire annuel.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le fiche de salaire adressé à l'OFATMA pour l'assurance accidents du travail ne comprend pas le paiement des heures supplémentaires et de la pause déjeuner. L'usine n'a partagé avec les évaluateurs aucun accord avec l'OFATMA pour des versements multiples.	Soumettre une déclaration de salaire précise avec le paiement des heures supplémentaires inclus.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements pour les congés annuels, les congés de maladie, les congés de maternité et les pauses journalières ne sont pas exacts.	Payer la pause déjeuner.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	

Avr.-22	Compensation	Congés Payés	L'usine a versé 6 semaines de congé maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement lorsque l'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie conformément au Code du travail. Le calcul du congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Collecter et transmettre une contribution précise à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien. Le paiement correct est effectué à l'OFATMA comme établi dans le code du travail.	
Avr.-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements de congé de maladie n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen de l'ouvrier et n'inclut pas la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Les calculs de paiement sont effectués conformément à ce qui est établi dans le Parc Industriel CODEVI et selon ce que prévoit le Code du travail haïtien.	
Avr.-22	Compensation	Salaire Minimum/Salaire à la Pièce	Certains apprentis qui font partie des chaînes de production ne gagnent pas le salaire minimum.	Veiller à ce que les ouvriers effectuant un travail permanent dans l'usine reçoivent le salaire minimum.	À Mazava Hispaniola, le salaire minimum est de HTG 4,067.19.	
Avr.-22	Le Travail des Enfants	Documentation et Protection des Jeunes Ouvriers	La Direction n'a partagé aucun document pour les ouvriers étrangers permettant aux évaluateurs de vérifier si l'employeur dispose d'un système fiable pour vérifier l'âge des ouvriers avant l'embauche.	S'assurer que chaque dossier d'employé contient une carte d'identité certifiant l'âge. Partager la procédure concernant l'embauche d'employé non haïtien.	Le personnel étranger présent dans l'entreprise fournit un service technique, à travers une entreprise dominicaine. Le recrutement est fait selon la loi dominicaine.	

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MB Jeans Haiti (PVT) Ltd**
Lieu: **Ouanaminthe**
Nombre d'ouvriers: **251**
Date d'enregistrement: **Mars-20**
Date des deux dernières évaluations de Better Work: **Juin-22** **Mai-23**

Services de Conseil et de Formation

02-juin-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative pour : <ul style="list-style-type: none">- Revoir la sortie de la dernière évaluation avec le Comité Bipartite et faire le suivi des améliorations déjà réalisées par l'usine.- Effectuer une visite de l'usine avec le MAST et le bureau de conformité de l'usine pour vérifier les problèmes de SST que
28-avr.-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative pour : <ul style="list-style-type: none">- Réviser certains documents- Enquêter sur le problème de relation industrielle (violence verbale) rencontré par l'usine.
11-avr.-23	Formation	PNC et Système de Gestion
03-févr.-23	Formation	Coopération et communication sur le lieu de travail (WCC, acronyme en anglais)
03-févr.-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : <ul style="list-style-type: none">- Visite d'évaluation de la SST avec le responsable de la conformité de l'usine.- Révision de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine.- Réalisation de l'enquête sur les pratiques d'achat auprès de la Direction de l'usine.- Réalisation d'une session de formation lors de la visite,
		Réunion du Comité Bipartite pour : <ul style="list-style-type: none">- Suivre la mise en œuvre de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.- Obtenir une mise à jour sur la situation de l'usine.- Discuter de la question des retards de paie.
17-nov.-22	Réunion du CCAP	Séance consultative avec le Comité Bipartite pour le suivi de : <ul style="list-style-type: none">- La dernière réunion et l'amélioration apportée par l'usine.- La mise en place de l'assurance maternité et Maladie OFATMA. Rencontre de présentation avec le nouveau Directeur de l'usine. Rencontre avec l'équipe de conformité pour travailler sur le portail Better Work principalement sur le système de gestion.

31-août-22	Réunion du CCAP	Séance consultative avec le Comité Bipartite pour discuter :- de la mise en œuvre de l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA, du moment où l'OFATMA commencera à collecter les cotisations des ouvriers.- des conditions de travail dans l'usine. Réunion avec la Direction de l'usine pour discuter du problème de production auquel l'usine est confrontée. en raison de problèmes de qualité. Visite de l'usine avec le responsable de la conformité de l'usine pour vérifier tous les problèmes de sécurité et de santé au travail corrigés liés à la dernière évaluation de l'usine. Rencontre avec l'équipe de conformité pour travailler sur le portail Better Work principalement sur le système de gestion.
31-août-22	Formation	Compétences en supervision (SST)
24-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA
08-juil.-22	Formation	Formation du Comité Bipartite

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mars 2022						
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques incluant toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de préparation aux situations d'urgence comprenant toutes les	Mettre à jour et ajuster la procédure de préparation aux situations d'urgence.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille et ne mesure pas les problèmes de SST comme requis.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures disciplinaires et de licenciement comprenant toutes les étapes.	Mettre à jour et ajuster les procédures disciplinaires et de licenciement.		7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'étudie pas complètement les performances des RH.	S'assurer que tous les paramètres sont examinés lors de la revue des RH.		7

Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures RH.	S'assurer que toutes les étapes sont en place pour communiquer et mettre en œuvre la politique des RH dans l'usine.		7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique RH comprenant tous les éléments nécessaires.	S'assurer que l'usine dispose d'une politique des RH en place.		7
Mai-23	Temps de Travail	Congé	Congé de maternité incorrect pour les ouvrières enceintes.	S'assurer que les ouvrières enceintes rentrent chez elles 6 semaines avant l'accouchement.		0
Mai-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les ouvrières enceintes de la zone de finition ne sont pas autorisées à prendre deux pauses supplémentaires.	Accorder le répit légalement requis à toutes les femmes enceintes.	L'usine accorde 2 pauses supplémentaires de 30 minutes aux femmes enceintes depuis le licenciement du responsable de la finition.	0
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'employeur n'a pas effectué au moins deux exercices d'urgence par an.	Effectuer un exercice d'incendie au moins deux fois par an.		0
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Voies d'évacuation obstruées.	Garder les voies d'évacuation dégagées.		0
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Une trousse de secours n'était pas accessible dans la chaufferie.	L'usine doit désigner une personne pour surveiller toutes les trousse de premiers secours.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales ni de personnel sur place, comme l'exige le code du travail.	S'assurer que la zone franche ou l'usine dispose d'installations médicales adéquates.		7

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle de santé gratuit n'a été proposé aux ouvriers exposés à des risques liés au travail.	Procéder à des contrôles de santé aux ouvriers exposés à des risques liés au travail au moins deux fois par an.	L'usine a finalisé le paiement des CDS qui permettaient aux ouvriers de recevoir des contrôles de santé de l'OFATMA.	7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le réfectoire n'est pas suffisant pour accueillir l'ensemble du personnel.	L'usine doit trouver un espace de restauration supplémentaire pour les ouvriers.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines zones de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins de l'ouvrier.		0
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur les lieux de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur de l'espace de travail.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Améliorer la maintenance électrique et créer un journal de maintenance	L'usine a retiré les matériaux combustibles à l'intérieur du panneau électrique.	7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.		7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques et dangereuses ne sont pas correctement étiquetées.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.		7

Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Dialogue, Discipline et Conflits	Un Directeur étranger s'adressait aux ouvriers dans un langage abusif et inapproprié.	Assurer une formation complémentaire, procéder à une auto-évaluation régulière et appliquer la procédure disciplinaire et de licenciement.	L'usine a licencié le responsable de la finition. Sur la base d'une réunion avec le comité bipartite, ils ont déclaré qu'il existe actuellement un respect mutuel entre la Direction et les ouvriers.	0
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime de départ n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Verser aux ouvriers leur supplément de salaire annuel en cas de licenciement et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Payer les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement et inclure l'indemnité de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul de l'indemnité pour le délai de préavis applicable n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Payer le délai de préavis applicable et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'usine ne fournit pas tous les dossiers des ouvriers licenciés demandés.	S'assurer que tous les documents sont disponibles sur le lieu de travail, y compris les dossiers des ouvriers		7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règlements internes approuvés par le Ministère du Travail.	Envoyer les règlements internes de l'usine au MAST pour approbation.	L'usine a envoyé les règlements internes au MAST depuis le 18 juillet 2022 pour approbation.	7
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des ouvriers dominicains n'est pas conforme aux règlements internes de travail.	S'assurer que tous les contrats sont conformes aux règlements internes de l'usine.		7

Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		7
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Enregistrer l'usine auprès de l'OFATMA, puis transmettre la contribution de l'employeur à l'OFATMA.		7
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation patronale pour le paiement de l'ONA est incorrect et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et les envoyer à temps.		7
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Enregistrer l'usine auprès de l'OFATMA, puis collecter et transmettre la contribution des ouvriers à l'OFATMA.		7
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul des cotisations des ouvriers pour le paiement de l'ONA est incorrect et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et les envoyer à temps.		7
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiements incorrects pour l'assurance accident OFATMA.	S'assurer que l'usine a payé à temps l'accident du travail à l'OFATMA, y compris les CDS, et qu'elle a conclu un accord avec l'OFATMA pour le paiement.		7
Mai-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	7
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Paiement incorrect du congé de maternité.	Payer 12 semaines de congé de maternité aux ouvrières.		7

Mai-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Grèves	Conflit de relations industrielles sur le lieu de travail.	Veiller à ce que l'usine établisse un plan de licenciement en consultation avec les représentants des ouvriers et en informer le Ministère des Affaires sociales dans de tels cas		0
Mai-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	Violation de la Convention Collective.	Examiner la convention collective et mettre en œuvre tous les articles tels qu'indiqués dans le document.		0
Mai-23	Discrimination	Race et Origine	L'entretien avec les ouvriers a révélé qu'un responsable étranger utilisait un langage abusif et inapproprié pour s'adresser aux ouvriers.	Proposer une formation complémentaire, procéder à des auto-évaluations régulières et appliquer la procédure disciplinaire et de licenciement.	L'usine a licencié le responsable de la finition. Sur la base d'une réunion avec le Comité Bipartite, ils ont déclaré qu'il existe actuellement un respect mutuel entre la Direction et les ouvriers.	0
Évaluation Juin 2022						
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques incluant toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de préparation aux situations d'urgence comprenant toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster la procédure de préparation aux situations d'urgence		
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas fait d'enquêtes, surveillé et mesuré les problèmes de SST comme requis.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		

Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures disciplinaires et de licenciement qui ne comprennent pas toutes les étapes.	Mettre à jour et ajuster les procédures disciplinaires et de licenciement.		
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'étudie pas complètement les performances des RH.	S'assurer que tous les paramètres sont examinés lors de la revue RH.		
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures des RH.	S'assurer que toutes les étapes sont en place en usine.		
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique des RH comprenant tous les éléments nécessaires.	S'assurer que l'usine dispose d'une politique des RH en place.		
Juin-22	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires de travail réguliers ne répondaient pas aux exigences légales.	Modifier les règlements internes de travail et s'assurer que les heures régulières de travail n'excèdent pas 48 heures par semaine.		
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les extincteurs n'étaient pas correctement entretenus	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat et assurer un entretien régulier.	L'usine a résolu tous les problèmes des extincteurs.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	S'assurer que les trousse de premiers secours contiennent tous les produits requis.	L'usine doit désigner une personne pour surveiller toutes les trousse de premiers secours.	L'usine ajoute tous les éléments manquants dans les trousse de premiers secours.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales ni de personnel sur place, comme l'exige le code du travail.	S'assurer que la Zone Franche ou l'usine dispose d'installations médicales adéquates	Le service médical est assuré par la Clinique de codemix, où tous nos travailleurs ont pleinement accès	

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun contrôle de santé n'a été proposé aux ouvriers dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Procéder à des contrôles de santé aux ouvriers dans les trois premiers mois suivant leur embauche.		
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'espace repas n'est pas suffisant pour accueillir l'ensemble du personnel.	L'usine doit trouver une aire de restauration supplémentaire pour accueillir les ouvriers.		
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur le lieu de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur du lieu de travail.	L'usine installe un système de climatisation pour améliorer les conditions de température.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas systématiquement la température corporelle à l'entrée.	Vérifier systématiquement toute la température corporelle à l'entrée et tenir un registre de toutes les personnes présentant une température de 38°C et plus.		
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Améliorer la maintenance électrique et installer des panneaux de danger appropriés sur tous les panneaux électriques.	L'usine a retiré le panneau électrique de la section de lavage.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Améliorer la maintenance électrique et couvrir tous les fils électriques exposés sur le lieu de travail.	L'usine couvre les fils électriques exposés.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des postes de lavage oculaires manquent dans deux zones du lieu de travail et une autre ne fonctionne pas.	Installer des postes de lavage oculaires dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	L'usine arrête d'utiliser des produits chimiques sur le sol.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne dispose pas de zone de nettoyage appropriée.	L'usine doit disposer d'une zone isolée pour le nettoyage des taches.	L'usine cesse d'utiliser des produits chimiques sur le sol.	

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.	L'usine publie toutes les fiches signalétiques manquantes sur le lieu de travail dans la langue locale.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques et dangereuses ne sont pas correctement étiquetées.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	L'usine étiquette correctement tous les produits chimiques et substances dangereuses présents sur le lieu de travail.	
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maladie.	Calculer les congés de maladie sur le salaire journalier moyen de l'ouvrier en incluant le paiement de pause déjeuner.		
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'est pas mis à jour.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses sur le lieu de travail.	L'usine ajoute tous les produits chimiques manquants à l'inventaire.	
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	Le certificat de sécurité structurelle n'était pas disponible.	Évaluer les bâtiments pour s'assurer qu'ils répondent aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	L'usine a fourni un certificat de sécurité structurelle, certifiant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Supplément de salaire annuel ou versement de primes inexacts en cas de licenciement.	Payer la pause déjeuner, veiller à ce que le paiement du complément de salaire annuel en cas de licenciement soit basé sur le salaire journalier moyen.		
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Calcul incorrect des congés payés non utilisés en cas de licenciement.	Payer la pause déjeuner, veiller à ce que le paiement des congés annuels soit basé sur le salaire journalier moyen.		

Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licencement	Délai de préavis applicable inexact en cas de résiliation.	Payer la pause déjeuner et s'assurer que le paiement du préavis applicable est basé sur le salaire quotidien moyen.		
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règlements internes approuvés par le Ministère du Travail.	Envoyer les règlements internes de l'usine à MAST pour approbation.	Les règlements internes ont été soumis au MAST pour approbation.	
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des ouvriers dominicains n'est pas conforme aux règles internes de travail.	S'assurer que tous les contrats sont conformes aux règlements internes de travail de l'usine.		
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Enregistrer l'usine auprès de l'OFATMA, puis transmettre la contribution de l'employeur à l'OFATMA.	L'usine commence le processus d'enregistrement auprès de l'OFATMA.	
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du paiement de l'ONA est inexact et l'employeur ne transmet pas à temps les cotisations des ouvriers et des employeurs à l'ONA.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire moyen, inclure le paiement de la pause déjeuner et l'envoyer à temps.		
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas affiliée à l'OFATMA pour les accidents du travail.	Finalisation du processus d'affiliation à l'OFATMA pour les accidents du travail et paiement de l'OFATMA à		
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maladie.	Calculer les congés de maladie sur le salaire journalier moyen de l'ouvrier en incluant l'indemnité de pause déjeuner.		
Juin-22	Compensation	Mode de Paiement	L'usine ne paie pas les ouvriers à temps.	Payer le salaire pendant les heures de travail comme l'exige le Code du travail.		

Juin-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer avec précision la pause déjeuner quotidienne à tous les ouvriers.		
---------	---------------------	---------------------	--	---	--	--

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MD Industries**
 Lieu: Ouanaminthe
 Nombre d'ouvriers: **4,649**
 Date d'enregistrement: Janv.-20
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Juin-22

Juin-23

Services de Conseil et de Formation

12-avr.-23	Formation	Système de Gestion des Produits Chimiques.
12-avr.-23	Réunion de Consultation	Effectuer une visite de SST et identifier les dangers en matière de préparation aux situations d'urgence, de sécurité chimique et électrique. Séance sur l'analyse des lacunes des systèmes de gestion.
11-avr.-23	Formation	PNC et Système de Gestion.
23-mars-23	Réunion de Consultation	Présenter la politique de sécurité et santé au travail (SST) et la visite virtuelle de l'usine pour identifier les zones d'amélioration. Session sur les indicateurs clés de performance (KPI, acronyme en anglais) liés à la SST et les procédures de manipulation des produits chimiques.
02-févr.-23	Réunion de Consultation	Pour valider les questions en suspens sur la préparation aux situations d'urgence, réunion bipartite et réunion avec les dirigeants syndicaux concernant les préoccupations en milieu de travail.
25-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Visite virtuelle SST sur la gestion des produits chimiques, rencontre avec les dirigeants syndicaux sur la violation de la Convention Collective, Session avec l'équipe conformité pour valider le portail.
17-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers
13-sept.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion de direction sur les problèmes signalés publiquement, séance sur le premier rapport d'avancement et examen du plan d'amélioration.
31-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA
29-août-22	Formation	Compétences en supervision (SST)
19-août-22	Formation	Comité Bipartite

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Juin 2023						
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux est incomplet.	Désigner une personne responsable de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Contenants non étiquetés de produits chimiques trouvés sur le lieu de travail.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à sa réception du fournisseur et contrôler l'étiquetage.		27

Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Fiche signalétique non disponible pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques de produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches ne dispose pas des conditions appropriées pour éviter une exposition inutile des ouvriers aux produits chimiques.	Améliorer l'isolation du produit chimique (par exemple, une pièce séparée pour le nettoyage des taches).		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les stations de lavage oculaire ne sont pas disponibles dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	Disposer d'installations de lavage des yeux là où des produits chimiques sont utilisés. Inclure cet aspect dans les contrôles quotidiens et hebdomadaires.	Liste de contrôle hebdomadaire et bouteille de lavage portable dans toutes les stations utilisant des produits chimiques.	27
Juin-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	La non-mise en œuvre de plusieurs dispositions de la Convention Collective.	Enregistrer tous les employés auprès de l'OFATMA pour les accidents du travail, la maternité et l'assurance maladie. Fournir des chaises avec dossier à tous les ouvriers et attribuer une		12
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Extincteurs sous-chargés, obstrués et manquants dans plusieurs zones du lieu de travail.	Installer un équipement de lutte contre l'incendie adéquat sur le lieu de travail.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Plusieurs issues de secours ont été obstruées.	Prévoir un espace supplémentaire pour stocker les marchandises.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'usine n'a pas organisé d'exercices d'incendie tous les six mois dans tous les bâtiments.	Effectuer au moins 2 exercices d'incendie par année civile. Insérer les exercices dans le plan annuel de formation SST.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les sources d'inflammation ne sont pas correctement protégées.	S'assurer que les sources d'inflammation sont correctement protégées.	Des panneaux sont affichés dans toutes les zones de l'usine interdisant le branchement de lampes, d'équipements électroniques et de téléphones portables.	27
Juin-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les contrats d'apprentissage n'ont pas été approuvés par le Ministère du Travail (MAST), comme l'exige la loi.	Envoyer les contrats d'apprentissage au Ministère du Travail (MAST) pour approbation.		12

Juin-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règles de travail internes approuvées par le ministère du Travail.	Revoir le règlement intérieur de travail. Envoyer le document au MAST pour approbation. S'assurer que toutes les pages sont estampillées.	L'usine attend la réponse du MAST.	12
Juin-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures des RH n'inclut pas toutes les étapes nécessaires.	Organiser une formation d'initiation pour les ouvriers. Fournir une formation au personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et procédures. Afficher les politiques et les règlements internes de l'usine.		12
Juin-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le document sur le système de gestion des Ressources Humaines n'était pas disponible au moment de la visite d'évaluation.	Développer une procédure sur les indicateurs de performance des RH. Mettre en place un système de suivi.		12
Juin-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de recrutement en usine n'est pas adéquate.	Élaborer une procédure de recrutement qui comprend tous les éléments nécessaires.		12
Juin-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de règlement des griefs n'est pas adéquate.	Inclure dans la procédure la communication des modifications apportées et de la résolution.		12
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations ni de personnel médical sur place comme l'exigent les articles 478 et 479 du code du travail.	Créer une clinique agréée par les autorités ou embaucher le personnel médical requis.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers secours représente moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre.	Offrir une formation supplémentaire sur les premiers secours aux ouvriers.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Les certificats de sécurité structurelle ne sont pas disponibles pour tous les bâtiments.	Demander un certificat de sécurité structurelle auprès de la Mairie certifiant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.		12

Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre efficacement les politiques de SST.	Afficher les politiques de SST et les instructions sur le lieu de travail. Afficher des plans d'évacuation dans tous les bâtiments		12
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille et ne mesure pas les problèmes de SST.	Enquêter, surveiller et mesurer les problèmes de SST par le biais de : Tests, enquêtes et inspections réguliers.		12
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédure d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : La mise en œuvre de changements afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.	L'usine a développé et mis en œuvre une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend l'analyse des causes profondes et l'accent mis sur des solutions durables.	12
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une politique de SST adéquate, signée par la Haute Direction et élaborée en consultation avec les ouvriers et leurs représentants.	Élaborer la politique en consultation avec les ouvriers et leurs représentants, qui comprend des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		12
Juin-23	Compensation	Congés Payés	L'indemnité de congé annuel n'est pas calculée sur la base du salaire journalier moyen des ouvriers.	Veiller à ce que le paiement des congés annuels soit calculé sur la base du salaire moyen.	L'usine a apporté quelques changements et le paiement des congés annuels est calculé sur la base du salaire journalier moyen des ouvriers.	27
Juin-23	Compensation	Congés Payés	Les congés de maladie ne sont pas rémunérés sur la base du salaire moyen.	Inscrire les ouvrières à l'assurance maternité et maladie OFATMA. Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie.		27
Juin-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement.	Inscrire les ouvrières à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA. Envoyer la fiche de paie des ouvrières à l'OFATMA pour le paiement du congé de maternité.		27
Juin-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires de travail de l'usine pour toutes les équipes ne sont pas affichés dans tous les bâtiments.	Afficher les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause.	L'heure de travail est incluse dans la liste de contrôle hebdomadaire de conformité.	27

Juin-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les enregistrements de temps ne sont pas précis.	Disposer d'un système de paie précis et détaillé.		27
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les déductions de l'ONA sont basées sur le salaire minimum.	Calculer la déduction de l'ONA sur le salaire de base des ouvriers Transmettre les cotisations ouvrières et patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		27
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas inscrite à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.		27
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations de l'employeur à l'ONA sont basées sur le salaire minimum.	Calculer la déduction de l'ONA sur le salaire de base des ouvriers. Transmettre les cotisations des ouvriers et patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		27
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas inscrite à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.		27
Juin-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		27
Juin-23	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déduction	Les relevés de temps entre la paie et le relevé de présence ne correspondaient pas.	Disposer d'un système de paie précis et détaillé.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes comme l'exige la loi.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur ne dispose pas de son propre espace de restauration, mais les ouvriers utilisent les espaces de restauration communs partagés avec d'autres usines au sein du CODEVI (Parc Industriel).	Prévoir un espace de restauration pouvant accueillir tous les ouvriers.		27

Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Dans un bâtiment, 25 % des machines à aiguille unique n'avaient pas de protège-doigts.	Installer les protège-doigts sur les machines à une aiguille.	L'usine a développé un inventaire hebdomadaire par zone.	27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'éclairage de secours ne fonctionne pas dans l'un des chariots élévateurs.	Élaborer un plan de maintenance préventive. Ajouter cet aspect dans le contrôle quotidien et hebdomadaire.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Échelle plate-forme industrielle dépourvue d'un longeron latéral d'au moins 0,90 m tel que recommandé par le Code du travail.	Élaborer un plan de maintenance préventive. Ajouter cet aspect dans le contrôle quotidien et hebdomadaire.		1
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de Lux est insuffisant sur le lieu de travail.	Augmenter le niveau de lux avec une lumière supplémentaire. Indiquer qui est responsable de l'entretien régulier des lumières et effectuer des mesures régulières de la température et les comparer avec la valeur seuil.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse 30°C sur le lieu de travail.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Indiquer qui est responsable de l'entretien régulier des ventilateurs, effectuer des mesures régulières de la température et les comparer avec la valeur seuil.		27
Juin-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La zone des déchets n'est pas propre et bien rangée. Les ouvriers à proximité se sont plaints de l'odeur.	Embaucher des nettoyeurs supplémentaires et améliorer l'entretien du lieu de travail		2

juin-22	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	Violation de la CCT.	Inscrire tous les employés à l'OFATMA pour les accidents du travail, la maternité et l'assurance maladie. Fournir des chaises avec dossier à tous les ouvriers et allouer des chaises aux ouvriers debout.		5
juin-22	Compensation	Information sur le Salaire, Utilisation et Déduction	Certains superviseurs et ouvriers n'ont pas pointé à l'entrée et à la sortie. Cependant, ils ont comptabilisé les heures normales, y compris les heures supplémentaires, dans leur registre de paie.	1. Disposer d'un registre unique des heures de travail. 2. Conserver les relevés de temps de travail pendant au moins 12 mois.		20
juin-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels.		20
juin-22	Compensation	Congés Payés	Les congés de maladie ne sont pas rémunérés sur la base du salaire moyen et n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.		20
juin-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne payait que 6 semaines de congé de maternité.	Payer la pause déjeuner. Veiller à ce que les ouvriers soient enregistrés à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.		20
juin-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.		20
juin-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne paie pas correctement les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.		20
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du complément de salaire annuel.		20

juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer le bulletin de paie des ouvriers des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	20
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur collecte et transmet les cotisations ouvrières et patronales à l'ONA, sur la base du salaire minimum.	Payer la pause déjeuner, puis verser la contribution des ouvriers et des employeurs à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	5
juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas collecté les cotisations des ouvriers pour l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	Payer la pause déjeuner, puis transmettre la contribution des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	20
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règlement intérieur de travail approuvé par le Ministère du Travail.	Passer en revue les règles de travail internes. Envoyer le document au MAST pour approbation. S'assurer que toutes les pages soient tamponnées.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a soumis que 7 mois d'accident du travail à l'OFATMA.	Déclarer mensuellement les accidents à l'OFATMA.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas exact.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des conteneurs non étiquetés de produits chimiques et dangereux trouvés sur le lieu de travail.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et qui contrôle l'étiquette.	20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques des produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.	20

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches ne dispose pas des conditions adéquates pour empêcher l'exposition inutile des ouvriers aux produits chimiques car il ne s'agit pas d'une zone isolée.	Améliorer l'isolement par rapport au produit chimique (par exemple, une pièce séparée pour les nettoyages ponctuels).		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune douche oculaire n'a été installée à proximité de l'atelier de mécanique où des produits chimiques sont utilisés.	Améliorer l'efficacité de la station de lavage oculaire et fournir des flacons de lavage oculaire.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI appropriés à tous les ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	90% des machines à aiguille unique du MD4 n'avaient pas de protège-doigts.	Définir qui est en charge de l'installation et de l'entretien régulier des protections de la machine.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs.	Vérifier la température corporelle de tous les ouvriers ainsi que des visiteurs.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Il a été observé que plusieurs chaises dans les zones de couture n'avaient pas de dossier.	Fournir des chaises avec dossier pour tous les ouvriers. Ajoutez cet aspect aux contrôles quotidiens ou hebdomadaires.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail dépasse la limite de 30°C recommandée par Better Work.	Prendre des mesures pour réduire la température (ouverture dans le toit, rideau d'eau, ventilateurs supplémentaires).		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de luminosité est insuffisant dans toutes les sections.	S'assurer que l'usine répond aux exigences suivantes : Un minimum de 300 lux pour la section de pressage, 500 lux pour la couture, la coupe, l'emballage et 750 lux pour la coupe, l'inspection.		20

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Augmenter le nombre de toilettes conformément à la loi.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur ne dispose pas de son propre espace de restauration. Au lieu de cela, les travailleurs utilisent les aires de restauration communes partagées avec d'autres usines au sein de CODEVI (Parc Industriel).	S'assurer que l'usine dispose de son propre espace de restauration pouvant accueillir tous les ouvriers.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales sur place et de personnel comme l'exige l'art. 478 et 479 du code du travail.	Embaucher le personnel médical requis.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Quatre boîtes de premiers soins manquent d'éléments répertoriés sur la liste de contrôle. De plus, une boîte de premiers soins était obstruée.	Équiper une trousse de premiers soins et définir la responsabilité en matière de remplissage.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers secours représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les extincteurs ne sont pas correctement entretenus.	Marquer au sol les zones qui doivent rester dégagées et prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	La voie d'évacuation n'est pas clairement indiquée.	Peindre les flèches et les panneaux d'évacuation. Identifier le point de rencontre et s'assurer qu'il soit visible pour les ouvriers en cas d'urgence.		20
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'a pas effectué d'exercice d'urgence tous les 6 mois.	Mener au moins 2 exercices d'urgence par année civile avec les autorités (y compris l'évacuation complète de la main-d'œuvre).		20
juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail normales dépassent la limite légale.	S'assurer que les heures de travail régulières hebdomadaires qui incluent la pause quotidienne ne dépassent pas 48 heures par		20

juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Un examen de l'enregistrement du temps de travail et des entretiens avec les ouvriers ont révélé des écarts dans l'enregistrement du temps.	Disposer d'un système d'enregistrement des présences précis.	20
juin-22	Durée de Travail	Congés	Les travailleuses enceintes ne partent pas en congé 6 semaines avant l'accouchement.	Développer une procédure pour les femmes enceintes. Informar les ouvriers de leurs droits.	20
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures des RH n'inclut pas : La formation du personnel sur la manière de mettre en œuvre les politiques et procédures.	Fournir une formation au personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et les procédures.	5
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'a pas enquêté sur les violations des politiques et procédures en matière de ressources humaines afin d'identifier les faiblesses et de procéder aux ajustements nécessaires pour éviter qu'elles ne se reproduisent.	Développer une procédure sur les indicateurs de performance des RH. Mettre en place un système de suivi.	5
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de règlement des griefs ne garantit pas l'anonymat.	Réviser la procédure de réclamation pour garantir l'anonymat et la traduire dans la langue locale.	5
juin-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de recrutement n'est pas adéquate.	Élaborer une procédure de recrutement appropriée.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré que la formation des travailleurs était adaptée aux tâches qui leur sont confiées.	Fournir une formation aux ouvriers pertinente aux tâches assignées - Former le comité de SST - Afficher le nom des membres du comité de SST. - Afficher les politiques et les instructions de travail.	5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction ne met pas en œuvre les éléments suivants : - Enregistrement et analyse des violations de procédures.	Enquêter sur les questions de SST, les contrôler et les mesurer par le biais de : - Tests, enquêtes et inspections réguliers - L'enregistrement et analyse des violations de procédures.	5

juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : - Analyse des causes profondes - La recherche de solutions durables - La mise en œuvre de changements afin d'éviter que l'accident ne se reproduise.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Élaborer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers.		5
juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST ne fixe pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration.	Élaborer une politique de SST en consultation avec les représentants des ouvriers et fixer des objectifs mesurables.		5

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MGA Haiti S.A.**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **1520**
 Date d'enregistrement: Oct.-09
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mars-22 Févr.-23

Services de Conseil et de Formation

28-juil.-23	Formation	Session virtuelle de sensibilisation et de prévention du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
10-juin-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : Réunion virtuelle avec le Comité Bipartite pour discuter : - du nouveau plan d'amélioration - des causes profondes et des actions correctives nécessaires.
27-févr.-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : - Révision de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine - J'ai réalisé l'enquête sur les pratiques d'achat auprès de la Direction de l'usine. Réunion Comité Bipartite pour faire le point sur la situation de l'usine.
27-févr.-23	Formation	Formation virtuelle sur les pratiques d'achat.
27-janv.-23	Formation	Coopération et communication sur le lieu de travail.
11-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers.
28-oct.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers.
30-août-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion avec le Comité Bipartite pour examiner : - Les commentaires du plan d'amélioration. - Formation nécessaire pour les nouveaux membres, afin qu'ils puissent participer au processus d'amélioration.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Février 2023						
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses n'était pas disponible au moment de la visite d'évaluation.	S'assurer que la documentation est disponible pendant la période d'évaluation.	L'usine partage l'inventaire avec l'évaluateur lors de la visite conseil.	45
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques et dangereuses ne sont pas correctement étiquetées.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.		45

Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.	Le bâtiment 11 n'est plus utilisé comme atelier de couture, mais maintenant comme entrepôt.	45
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne dispose pas de zone de nettoyage appropriée.	L'usine doit disposer d'une zone isolée pour le nettoyage des taches.		26
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage des yeux n'est pas opérationnelle dans plusieurs sections de l'usine.	L'usine doit installer des stations de lavage des yeux dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	L'usine a résolu les problèmes de station de lavage oculaire dans le bâtiment 17. Le bâtiment 11 n'est plus utilisé comme atelier de couture, mais maintenant comme entrepôt.	17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les extincteurs n'étaient pas correctement entretenus.	Fournir un équipement de lutte contre les incendies adéquats et assurer un entretien régulier.	L'usine a résolu les problèmes d'extincteurs dans le bâtiment 17. Le bâtiment 11 n'est plus utilisé comme atelier de couture, mais maintenant	62
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Allées obstruées dans plusieurs zones.	Garder toutes les allées libres de toute obstruction		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Source d'inflammation mal protégée.	S'assurer que toutes les sources d'inflammation sont correctement protégées.	L'usine a retiré la source d'inflammation à l'intérieur de la caisse en bois.	17
Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure disciplinaire et de licenciement ne comprend pas toutes les étapes nécessaires. processus disciplinaires.	Revoir la procédure pour inclure des détails sur les droits des ouvriers à se défendre avant le licenciement et à être représentés lors des processus disciplinaires.		17
Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de traitement des réclamations et de règlement des litiges ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Revoir la procédure pour inclure des détails sur les droits des ouvriers à se défendre avant le licenciement et à être représentés lors des processus disciplinaires.		17

Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures des RH.	S'assurer que toutes les étapes sont en place en usine.		17
Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'étudie pas complètement les performances des RH.	S'assurer que tous les paramètres sont examinés lors de l'évaluation des performances des RH.		17
Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des ouvriers étrangers ne comprend pas les informations de l'employeur ni le salaire de l'employé.	Examiner le contrat des ouvriers étrangers pour inclure toutes les informations manquantes.		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers nouvellement embauchés ne reçoivent pas la carte de santé dans les 3 premiers mois suivant leur embauche.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		54
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine n'effectuait pas de contrôles médicaux deux fois par an pour les ouvriers exposés à des travaux utilisant des produits chimiques et dangereux.	Un contrôle médical doit être effectué deux fois par an pour tous les ouvriers exposés à des produits chimiques et dangereux.		54
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine n'a pas fourni de contrôles médicaux annuels aux ouvriers.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		54
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher des infirmières supplémentaires pour respecter le code du travail.		62
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousseaux de premiers soins n'étaient pas facilement accessibles dans certains bâtiments et plusieurs produits étaient périmés dans la clinique.	L'usine doit désigner une personne chargée de surveiller l'inventaire des trousseaux de premiers secours.		42

Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le certificat de sécurité structurelle n'était pas disponible.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la Mairie.		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas réussi à enquêter, surveiller et mesurer les questions de Santé et de Sécurité au Travail comme requis.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure écrite d'enquête sur les accidents comprenant toutes les exigences.	Mettre à jour la procédure d'enquête sur les accidents et inclure la mise en œuvre de changements afin d'éviter que cela ne se reproduise.		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques incluant toutes les exigences.	Mettre à jour la procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques et inclure un registre des risques qui guide la mise en œuvre des contrôles.		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve de rapports d'évaluation de la SST au cours des 12 derniers mois.	Effectuer et conserver des enregistrements des résultats de l'évaluation sur une base mensuelle.		17
Févr.-23	Compensation	Salaire des Heures Supplémentaires	Paiement des heures supplémentaires incorrect.	S'assurer que les registres de présence sont disponibles pendant la période d'évaluation pour les paiements de vérification des heures supplémentaires.		17
Févr.-23	Compensation	Salaire des Heures Supplémentaires	Paiement des heures supplémentaires incorrect.	Veiller à ce que les registres de présence soient disponibles pendant la période d'évaluation pour le paiement de la vérification des heures supplémentaires pour toutes les heures supplémentaires ordinaires.		17

Févr.-23	Compensation	Congés Payés	Paiement des congés annuels incorrect.	Rémunérer les congés annuels en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	26
Févr.-23	Compensation	Congés Payés	Paiement incorrect des congés de maladie.	Rémunérer les congés de maladie en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	26
Févr.-23	Compensation	Congés Payés	Paiement incorrect du congé de maternité.	Calculer le paiement du congé de maternité sur la base des salaires journaliers moyens des ouvrières.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	17
Févr.-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la paie.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	57
Févr.-23	Compensation	Paiement de Prime	Paiement des heures supplémentaires incorrect.	S'assurer que les registres de présence sont disponibles pendant la période d'évaluation pour les paiements de vérification des heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire.		4
Févr.-23	Compensation	Paiement de Prime	Paiement des heures supplémentaires incorrect.	S'assurer que les registres de présence sont disponibles pendant la période d'évaluation pour les paiements de vérification des heures supplémentaires travaillées les jours fériés légalement mandatés.		4
Févr.-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires de travail réguliers ne répondaient pas aux exigences légales.	Modifier les règlements internes de travail et veiller à ce que les horaires réguliers de travail n'excèdent pas 48 heures par semaine.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Désormais, la pause déjeuner n'est plus incluse dans les heures normales de travail.	17

Févr.-23	Temps de Travail	Heures Régulières	La pause requise n'était pas accordée aux femmes enceintes.	Accorder le répit légalement requis à toutes les femmes enceintes.		17
Févr.-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les relevés de présence n'étaient pas disponibles lors de l'évaluation.	S'assurer que la documentation est disponible pendant la période d'évaluation.		4
Févr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement incorrect à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail.	Effectuer le paiement des accidents du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2022-2023.	L'usine a effectué le paiement pour les accidents du travail.	26
Févr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement des congés annuels incorrect.	Rémunérer les congés annuels en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	57
Févr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution patronale pour le paiement de l'OFATMA est incorrect.	Calculer les cotisations patronales de l'OFATMA sur le salaire de base.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	13
Févr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution patronale pour le paiement de l'OFATMA est incorrect.	Calculer les cotisations patronales de l'OFATMA sur le salaire de base.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	13
Févr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation patronale pour le versement de l'ONA est incorrect.	Calculer les cotisations patronales de l'ONA sur le salaire de base.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	57
Févr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation des ouvriers pour le paiement de l'ONA est incorrect.	Calculer les cotisations des ouvriers pour l'ONA sur le salaire de base.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	57
Févr.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		26

Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur n'a pas fourni la liste des ouvriers licenciés au cours des 12 derniers mois.	S'assurer que la documentation est disponible pendant la période d'évaluation.		4
Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul de l'indemnité pour le délai de préavis applicable n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Payer le délai de préavis applicable et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	26
Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Payer les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement et inclure l'indemnité de pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	26
Févr.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime de départ n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Verser aux ouvriers leur supplément de salaire annuel en cas de licenciement et inclure l'indemnité de pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	26
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes pour hommes et femmes.		62
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le savon n'était pas disponible dans les toilettes des hommes et des femmes.	S'assurer que du savon est disponible dans les toilettes pour hommes pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir des équipements de protection individuelle appropriés à tous les ouvriers, y compris des ceintures de levage, des gants, des bottes et		17
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Il manquait des protège-poulies sur les machines à coudre.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		62
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Améliorer l'entretien électrique et créer un journal de maintenance.		45

Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé que les ouvriers debout ne disposaient pas de tapis ergonomiques.	Fournir des tapis ou des repose-pieds à tous les ouvriers debout.	L'usine a fourni des tapis amortisseurs à tous les ouvriers debout, et le bâtiment 11 n'est plus utilisé comme atelier de couture, mais maintenant	26
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur les lieux de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur du lieu de travail.		62
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins des ouvriers.		62
Févr.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les allées de la section de découpe n'étaient pas propres et bien rangées.	S'assurer que les allées sont propres et bien rangées dans la section de coupe.	L'usine maintient les allées de la section de découpe propres et bien rangées en plaçant des poubelles dans cette section.	16
Evaluation Février 2022						
Févr.-22	Compensation	Salaire Minimum/Salaire à la Pièce	L'usine a payé les ouvriers moins que le salaire minimum, en raison d'une erreur comptable, pendant la transition lorsque le salaire minimum a été augmenté.	Réparer le système comptable et appliquer le nouveau salaire minimum à tous les ouvriers.	L'usine montre la preuve des corrections qui ont été apportées.	10
Févr.-22	Compensation	Rémunération des heures supplémentaires	L'usine a payé les ouvriers de manière incorrecte pour les heures supplémentaires effectuées, pendant la transition lorsque le salaire minimum a été augmenté.	Réparer le système comptable et appliquer le nouveau salaire minimum à tous les ouvriers. Leur payer le montant approprié pour les heures supplémentaires travaillées.	Selon le responsable de la conformité, des corrections ont été apportées et les ouvriers ont déjà reçu leur salaire.	10
Févr.-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur la rémunération journalière moyenne de l'ouvrier et n'inclut pas la pause déjeuner.	Calculer le congé annuel sur les salaires journaliers moyens de l'ouvrier comme l'art. 148 le stipule. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul des congés annuels.		19

Févr.-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne paie pas la pause déjeuner et, par conséquent, le calcul du salaire journalier moyen pour le paiement des congés de maladie est incorrect.	Calculer le congé de maladie sur les salaires moyens quotidiens de l'ouvrier. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul des congés annuels.		19
Févr.-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne paie pas la pause déjeuner et, par conséquent, le calcul du salaire journalier moyen pour le paiement du congé de maternité est incorrect.	Calculer le paiement du congé de maternité sur le salaire journalier moyen de l'ouvrière. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le salaire quotidien moyen.		10
Févr.-22	Compensation	Congés Payés	La pause journalière n'est pas compensée.	L'usine doit appliquer la loi et payer la pause journalière.		50
Févr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Lors de la visite d'évaluation, l'employeur n'a partagé aucune preuve de paiement à l'OFATMA pour un accident lié au travail avec les évaluateurs.	L'usine doit s'inscrire à l'assurance contre les accidents du travail de l'OFATMA et la payer au début de l'exercice.		19
Févr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine doit appliquer la loi et payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.		50
Févr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine envoie le bulletin de paie du ouvrier à l'OFATMA pour les trois derniers mois. Cependant, le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus et, par conséquent, le calcul du salaire quotidien moyen n'est pas correct.	L'usine doit appliquer la loi et payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.		19
Févr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Déductions et contributions inexactes pour les paiements de l'ONA.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général, payer la pause déjeuner et transmettre la contribution de l'ouvrier à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		50

Févr.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Déductions et contributions inexactes pour les paiements de l'OFATMA.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.		6
Févr.-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat de l'ouvrier étranger ne comprend pas les informations de l'employeur ainsi que le salaire de l'employé.	L'usine doit revoir les contrats pour inclure les informations de l'employeur ainsi que le salaire de l'employé.		19
Févr.-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du délai de préavis applicable lors de la résiliation est incorrect.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		19
Févr.-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi est incorrect.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		19
Févr.-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement du complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi est incorrect.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne procède pas à une évaluation générale de la SST sur une base mensuelle.	L'usine doit mettre à jour le plan d'évaluation afin d'inclure une évaluation générale mensuelle.		38
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques retrouvés sur le lieu de travail.	L'usine doit maintenir l'inventaire à jour. Assigner une personne pour surveiller l'inventaire de façon régulière.	L'usine dispose d'un système pour maintenir l'inventaire à jour.	38
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Contenants non étiquetés de produits trouvés sur le lieu de travail.	L'usine doit disposer d'un système pour garder tous les conteneurs étiquetés.	Cette non-conformité a été corrigée. Les preuves ont été envoyées.	38
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour tous les produits trouvés sur le lieu de travail.	La FS de chaque produit chimique doit être disponible et traduite dans la langue locale. Indiquer la responsabilité d'afficher la FS là où les produits chimiques sont stockés et utilisés.	La Direction a réglé ces problèmes. Les preuves ont été envoyées.	19

Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Certains ouvriers sont exposés aux produits chimiques utilisés dans la zone de détachage.	Une formation doit être dispensée aux ouvriers et aux superviseurs de la section de nettoyage des taches. L'accès doit être limité aux ouvriers non autorisés.	Des formations ont été faites pour les ouvriers et les superviseurs. L'accès a été limité aux ouvriers non autorisés.	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les postes de lavage oculaire ne sont pas fonctionnelles.	Installer des postes de lavages oculaires fonctionnelles dans tous les endroits où des substances chimiques et dangereuses sont utilisées.	L'usine a fait quelques corrections. La zone de nettoyage des taches est pleinement opérationnelle. La preuve a été envoyée	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les ouvriers.	L'usine doit fournir : Une ceinture de soutien pour les ouvriers effectuant des travaux de levage lourds dans tous les bâtiments. Des gants pour les ouvriers de l'atelier de mécanique du bâtiment 17.	Une ceinture de soutien a été fournie aux ouvriers effectuant des travaux de levage lourds dans tous les bâtiments. - Une formation a été dispensée aux ouvriers sur l'utilisation de ces matériels.	55
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs machines à coudre manquent de protège-yeux et de protège-poulies.	Installer des protège-yeux et des protège-poulies sur toutes les machines où cela est nécessaire.	L'usine a fourni des protège-yeux et des protège-poulies pour toutes les machines et a formé les ouvriers sur la façon d'utiliser ces matériaux et pourquoi c'est important.	38
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Effectuer l'entretien régulier du système électrique.	La correction a été faite. Les preuves ont été envoyées.	19
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'entretien avec les ouvriers et la Direction a révélé qu'aucune formation n'avait été dispensée à l'ensemble du personnel sur la Covid-19.	L'usine doit fournir une formation à tout le personnel sur la Covid 19.	La formation a été faite, la liste de présence a été envoyée.	19
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas systématiquement la température corporelle des ouvriers et des visiteurs à l'entrée.	L'usine doit vérifier la température corporelle de tous les ouvriers en tant que visiteurs. Tenir un registre disponible pour toutes les personnes avant une température de		19

Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Des ouvriers debout non équipés de tapis amortisseurs de chocs.	L'usine doit fournir des tapis amortisseurs de chocs à tous les ouvriers debout.	Tous les ouvriers debout avaient reçu leurs tapis amortisseurs de chocs. Les preuves ont été envoyées.	55
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur le lieu de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30 °C.	Des ventilateurs ont été installés, afin de baisser la température.	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de bruit ne sont pas acceptables sur le lieu de travail.	Maintenir le niveau de bruit en dessous de 90db, comme recommandé par Better Work.		55
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans toutes les sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins des ouvriers.	L'équipe de maintenance a installé plus de lumières pour résoudre ce problème.	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le lieu de travail n'est ni propre ni rangé. Il y a une fuite d'eau dans la salle des génératrices.	Effectuer un contrôle d'entretien régulier pour vous assurer que le lieu de travail est maintenu propre. Réparer la fuite d'eau dans la génératrice.	La correction a été faite selon l'agent de conformité.	55
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Nombre insuffisant de toilettes pour les hommes et les femmes.	Augmenter le nombre de toilettes fonctionnelles sur le lieu de travail.		10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Les installations de lavage des mains et le savon n'étaient pas disponibles dans les locaux de l'usine.	L'usine doit disposer d'installations de lavage des mains et du savon dans les locaux de l'usine.	Les corrections ont été faites selon l'agent de conformité	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Le réfectoire ne peut accueillir que 30% des ouvriers.	L'usine doit avoir un réfectoire où tous les ouvriers peuvent se loger.		47
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne fournit pas aux ouvriers de bilans de santé dans les trois premiers mois suivant l'embauche.	Collaborer de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.	Nous avons appelé l'OFATMA pour prendre rendez-vous pour contrôler les ouvriers.	47

Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers exposés à des risques liés au travail ne bénéficient pas de contrôles de santé gratuits deux fois par an.	L'usine doit fournir à tous les ouvriers exposés à des risques liés au travail des contrôles de santé gratuits deux fois par an.	Nous avons appelé l'OFATMA pour prendre rendez-vous pour contrôler les ouvriers.	47
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers ne bénéficient pas de bilans de santé annuels gratuits.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.	Nous avons appelé l'OFATMA, par la suite, ils poursuivront le processus.	55
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical en nombre insuffisant.	Augmenter le nombre d'infirmières pour se conformer au code du travail. L'usine devrait embaucher 4 infirmières supplémentaires.		35
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les boîtes de premiers soins ne sont pas régulièrement vérifiées pour les produits manquants ou périmés.	Vérifier régulièrement toutes les boîtes de premiers soins. Élaborer une liste de contrôle pour vérifier si tous les produits sont présents. Vérifier les dates d'expiration des produits.	Des corrections ont été apportées. L'inventaire a été mis à jour.	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien et contrôle des extincteurs.	Élaborer un plan de maintenance pour vérifier régulièrement tous les extincteurs.	Des corrections ont été apportées juste après l'évaluation.	55
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Allées et issues de secours non dégagées.	L'usine doit garder toutes les allées exemptes de boîtes, de tables, de chariots et de rouleaux de tissu.	Selon les preuves transmises par le l'agent de conformité, la correction a été effectuée.	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Matériaux combustibles trouvés à l'intérieur du panneau électrique.	Élaborer un plan de maintenance pour vérifier tous les panneaux électriques sur une base hebdomadaire. Tenir un journal pour enregistrer les vérifications de maintenance. Assigner une personne pour effectuer les vérifications.		10

Févr.-22	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières dépassent la limite légale de 48 heures par semaine.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les heures régulières ne dépassent pas 48 heures par semaine.	10
Févr.-22	Durée du Travail	Heures Régulières	Les femmes enceintes n'ont pas bénéficié de deux pauses supplémentaires comme l'exige la loi.	Accorder aux femmes enceintes deux pauses supplémentaires de 30 minutes chacune comme l'exige le code du travail.	10
Févr.-22	Durée du Travail	Congé	Les femmes enceintes ne bénéficient pas de 12 semaines de congé de maternité comme l'exige la loi.	Autoriser les femmes enceintes à prendre 12 semaines de congé de maternité comme l'exige le code du travail.	10
Févr.-22	Contract and Human Resources	Contrats de Travail	Les politiques et procédures des RH de l'usine n'incluent pas la formation du personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et procédures.	Examiner les procédures pour y inclure la formation du personnel sur la façon d'appliquer les politiques et les procédures	10
Févr.-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur ne prend aucune mesure pour enquêter sur les violations des politiques et procédures des RH, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter qu'ils ne se	Examiner la politique pour y inclure des procédures pour enquêter sur les faiblesses et les violations des politiques des RH et d'apporter les ajustements nécessaires.	10
Févr.-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement de l'usine ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Revoir la procédure actuelle afin d'inclure le délai entre les avertissements et les paiements, le droit de se défendre avant le licenciement et la représentation lors du	10
Févr.-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non. Les procédures de traitement des réclamations et de résolution des litiges de l'usine n'incluent pas un processus d'examen et d'appel équitable, la communication des modifications apportées ou la	Passer en revue la procédure actuelle pour inclure un processus d'examen et d'appel équitable, la communication des modifications apportées ou la résolution.	10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'employeur a omis d'enquêter, de surveiller et de mesurer les problèmes de SST comme il se doit.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.	10

Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La procédure d'enquête sur les accidents de l'usine n'inclut pas la mise en œuvre de modifications afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent	Passer en revue la procédure d'enquête sur les accidents afin d'inclure l'étape nécessaire pour éviter que cela ne se reproduise.		10
Févr.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques de l'usine ne comprend pas de registre des risques pouvant orienter la mise en œuvre des contrôles.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		10

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MBI HAITI S.A**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **1565**
 Date d'enregistrement: Août-13
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mars-22 Mars-23

Notes: L'usine était périodiquement fermée au cours des mois d'août, de septembre et d'octobre en raison de la pénurie de carburant et des troubles sociopolitiques.

Services de Conseil et de Formation

09-juin-23	Réunion du Comité Bipartite	Séance de synthèse consultative : Réunion virtuelle avec le Comité Bipartite pour discuter : - Du nouveau plan d'amélioration. - Des causes profondes et les actions correctives nécessaires.
06-mars-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : - Révision de plusieurs documents pour identifier les améliorations apportées par l'usine - J'ai réalisé l'enquête sur les pratiques d'achat auprès de la Direction de l'usine. Réunion Comité Bipartite : - Pour obtenir une mise à jour sur la situation de l'usine.
06-mars-23	Formation	Formation virtuelle sur les pratiques d'achat.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mars 2023						
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Fournir de l'eau potable gratuitement aux ouvriers, mais n'effectue pas d'analyse de l'eau mensuellement.	S'assurer que l'analyse de l'eau est effectuée mensuellement.	L'Usine a partagé avec l'évaluateur l'analyse d'eau du mois de mai 2023.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit dans certaines zones de l'espace de travail dépassait 90 dB.	Prendre les mesures appropriées pour maintenir le niveau de bruit en dessous de 90 dB.		39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistre pas et ne soumet pas les accidents du travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Enregistrer et soumettre mensuellement les accidents du travail à l'OFATMA.	L'usine a envoyé des rapports d'accidents à l'OFATMA sur une base mensuelle.	3

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques incluant toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		19
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure écrite d'enquête sur les accidents comprenant toutes les exigences.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend tous les éléments nécessaires.		19
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas réussi à enquêter, à surveiller et à mesurer les problèmes de SST comme requis.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		19
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une procédure de traitement des réclamations et de résolution des litiges répondant à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les politiques et procédures de règlement des griefs.		19
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'étudie pas complètement les performances des RH.	S'assurer que tous les paramètres sont examinés lors de l'évaluation des performances des RH.		19
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures des RH.	S'assurer que toutes les étapes sont en place pour permettre à l'usine de mettre en œuvre ses politiques des RH.		19
Mars-23	Temps de Travail	Congé	L'usine n'accorde pas les congés annuels requis aux agents de sécurité.	L'usine doit offrir à tous les ouvriers 15 jours de congé annuel payé, comme l'exige la loi.		3
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires de travail réguliers ne répondaient pas aux exigences légales.	Modifier les règles internes de travail et s'assurer que les heures régulières de travail n'excèdent pas 48 heures par semaine.		39

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Allées obstruées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Garder les allées dégagés pendant les heures de travail.	L'usine a dégagé toutes les allées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'ouvriers formés aux premiers soins.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux premiers secours.		27
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers secours n'étaient pas accessibles dans l'étage de couture d'un bâtiment.	S'assurer que les trousse de premiers soins sont accessibles dans tous les bâtiments.	Toutes les trousse de secours sont accessibles à l'étage du bâtiment 53.	39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher des infirmières supplémentaires pour respecter le code du travail.		39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Des contrôles médicaux annuels incomplets sont proposés aux ouvriers.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		19
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Contrôles médicaux incomplets effectués deux fois par an pour les ouvriers exposés aux risques liés au travail.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		19
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Contrôles médicaux incomplets effectués dans les trois premiers mois suivant l'embauche des ouvriers.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		19
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins des ouvriers.		39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur les lieux de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur du lieu de travail.		39

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	S'assurer que tous les panneaux électriques comportent un panneau de danger et que les disjoncteurs sont correctement étiquetés.	L'usine a ajouté le panneau de danger manquant et a correctement étiqueté tous les disjoncteurs.	39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir un EPI approprié à tous les ouvriers effectuant des travaux de levage lourds.		19
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.		39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques et dangereuses ne sont pas correctement étiquetées.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	L'usine a étiqueté tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	39
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'est pas mis à jour.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques et substances dangereuses sur le lieu de travail.		39
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime de départ n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Verser aux ouvriers leur supplément de salaire annuel en cas de licenciement et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Payer les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement et inclure l'indemnité de pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul de l'indemnité pour le délai de préavis applicable n'inclut pas l'indemnité de la pause déjeuner.	Payer le délai de préavis applicable et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26

Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur n'est pas conforme au Code du travail.	Révision du règlement intérieur pour inclure les heures d'entrée et de sortie, les lieux de paiement et les heures de paiement.		3
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des ouvriers étrangers ne comprend pas les informations de l'employeur ni le salaire de	Examiner le contrat des ouvriers étrangers pour inclure toutes les informations manquantes.		26
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		16
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul des cotisations des ouvriers pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et les envoyer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation patronale pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et les envoyer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution des ouvriers pour le paiement de l'OFATMA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'OFATMA sur le salaire de base et les envoyer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution patronale pour le paiement de l'OFATMA est inexact et les paiements sont régulièrement effectués en retard.	Calculer les cotisations OFATMA sur le salaire de base et les envoyer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement incorrect du complément de salaire annuel.	Rémunérer les congés annuels en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26

Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement incorrect à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail.	Effectuer le paiement des accidents du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2022-2023.		3
Mars-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour non-paiement de la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement incorrect du congé de maternité.	Calculer l'indemnité de congé de maternité sur le salaire journalier moyen des ouvrières.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement incorrect des congés de maladie.	Rémunérer les congés de maladie en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement des congés annuels inexact.	Rémunérer les congés annuels en fonction du salaire moyen.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Il n'est plus nécessaire de payer la pause déjeuner.	26
Mars-23	Compensation	Salaire des Heures Supplémentaires	Paiement inexact des heures supplémentaires.	Payer correctement les heures supplémentaires, comme l'exige la loi.		3
Évaluation Mars 2022						
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure précise de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Élaborer une politique et des procédures sur les dangers/risques. Former le personnel des RH et de la conformité à la mise en œuvre de la politique.		3

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure précise d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents et inclure tous les éléments nécessaires pour trouver les causes profondes et prévenir la réapparition de l'accident.		3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Aucune preuve sur l'examen régulier de la Direction de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur des objectifs et des cibles mesurables.	Effectuer un examen régulier du document du système de gestion pour surveiller les performances et s'assurer que les objectifs sont atteints.		3
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des réclamations et de résolution des litiges n'incluent pas un processus d'examen et d'appel équitable, la communication des modifications apportées ou la résolution.	Passer en revue la politique de règlement des griefs pour inclure les éléments manquants tels que le processus de révision et d'appel, la communication des modifications apportées.		3
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Aucune preuve que l'employeur prend des mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures de RH, identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter qu'ils ne se reproduisent.	Réaliser une évaluation de la politique des RH pour identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires. Enquêter sur les violations des droits de l'homme et établir un système de surveillance pour suivre et prévenir la répétition de ces		3
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures RH n'inclut pas la formation d'initiation pour les ouvriers et le personnel et la formation du personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et procédures.	Revoir la politique et les procédures des RH pour inclure une formation initiale pour les ouvriers. Fournir une formation au personnel des RH sur la mise en œuvre de la politique.		3
Mars-22	Durée du Travail	Heures Régulières	Le travail régulier équivaut à 53 heures par semaine.	Mettre à jour le règlement de travail interne et respecter les horaires de travail imposés par le code du travail. (48 heures)		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Sorties et voies de secours non dégagées dans plusieurs zones.	Maintenir toutes les issues de secours et les voies dégagées.		32

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les boîtes de premiers soins n'étaient pas facilement accessibles dans le bâtiment 52.	S'assurer que toutes les trousse de premiers soins sont facilement accessibles. Afficher le nom et les photos des personnes responsables des boîtes de premiers soins dans un espace		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Augmenter le nombre de personnel médical pour se conformer au code du travail.		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine n'organisait pas de contrôles médicaux deux fois par an pour les ouvriers exposés à des travaux utilisant des produits chimiques et dangereux.	Un contrôle médical doit être effectué deux fois pour tous les ouvriers exposés à des produits chimiques et dangereux.	1.- Le premier contrôle médical a été effectué en février dernier.2.- Le prochain contrôle médical est prévu pour le mois d'août 2022.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les ouvriers nouvellement embauchés ne reçoivent pas la carte de santé dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	Faire un suivi auprès de l'OFATMA pour payer la carte de santé (CDS).	1.- L'usine a payé les cartes de santé 2.- L'OFATMA a livré 90% des cartes requises le 9 juin. 3.- L'usine a déjà livré les cartes disponibles aux ouvriers.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Espace insuffisant au réfectoire de l'usine.	Prévoir un espace propice pouvant accueillir tous les ouvriers pendant l'heure du déjeuner ou prévoir différentes périodes de pause déjeuner.		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Le savon et le papier n'étaient pas facilement disponibles dans un bâtiment.	Fournir du savon et du papier aux ouvriers dans tous les bâtiments.	L'usine a apporté la correction après l'évaluation. Il y a une personne responsable des toilettes disponibles dans chaque bâtiment	32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes pour en avoir au moins 1 pour 15 femmes et 1 pour 25 hommes.		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Débris de tissus éparpillés sur le lieu de travail.	Garder l'espace de travail propre et rangé.	L'usine a apporté des corrections.	3

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans toutes les sections de travail.	S'assurer que l'éclairage est adéquat et adapté aux besoins des ouvriers.		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit dans une zone de l'espace de travail dépassait 90 db.	Prendre les mesures appropriées pour maintenir le niveau de bruit en dessous de 90db.		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température sur le lieu de travail sont inacceptables.	Surveiller le niveau de température au travail et le maintenir en dessous de 30°C.		32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucun registre n'était disponible pour toutes les personnes ayant une température de 38°C et plus.	Vérifier la température de tous les ouvriers et visiteurs à l'entrée. Tenir un registre des personnes présentant une température de 38°C et plus.		3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune formation n'a été dispensée à l'ensemble du personnel sur la Covid-19.	Offrir une formation ou une sensibilisation à tout le personnel sur la prévention du COVID-19.		3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Bien que les boîtiers électriques Swift aient des avertissements de sécurité, lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué un réservoir à moitié ouvert sans avertissement de sécurité.	Afficher des avertissements de sécurité sur toutes les boîtes électriques et tous les réservoirs.	Une correction a été apportée après les évaluations.	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Assurer une maintenance correcte sur le système électrique.	Juste après ce travail, des corrections ont été apportées.	32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI appropriés à tous les ouvriers.	Fournir à tous les ouvriers les EPI nécessaires pour les protéger pendant les heures de travail.	Les EPI sont disponibles pour tous les ouvriers, mais l'usine organise davantage de formations pour les encourager à utiliser les	3
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne dispose pas d'une zone de nettoyage des taches appropriée.	Isoler la zone de nettoyage des taches loin des ouvriers.	La direction a pris des mesures immédiates et cela a été corrigé.	3

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles pour certains produits utilisés en milieu de travail.	Traduire les fiches signalétiques dans la langue locale et les afficher là où les produits chimiques sont utilisés et entreposés.	L'usine a mis la fiche signalétique du produit qui sera utilisé dans la salle de la génératrice.	32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les substances chimiques et dangereuses ne sont pas correctement étiquetées.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	Des corrections ont été apportées après l'évaluation.	32
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'est pas mis à jour.	Mettre à jour et maintenir l'inventaire des produits chimiques utilisés au travail.	L'inventaire a été mis à jour et partagé avec EA.	32
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Calcul inexact du complément de salaire annuel ou de la prime à la cessation d'emploi.	Calculer le supplément de salaire annuel ou le paiement de la prime en fonction des salaires journaliers moyens de l'ouvrier.		10
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Calcul inexact des congés annuels non utilisés lors du licenciement.	Calculer le paiement annuel en fonction des salaires quotidiens moyens de l'ouvrier.		10
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Paiement du délai de préavis inexact.	Calculer le paiement pour la période de préavis en fonction des salaires journaliers moyens de l'ouvrier.		10
Mars-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat du ouvrier étranger n'inclut pas les informations de l'employeur ainsi que le salaire de l'employé.	Passer en revue le contrat des ouvriers étrangers pour y inclure toutes les informations manquantes.		3
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Calcul inexact du salaire journalier moyen pour les versements de OFATMA.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		10
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Calcul inexact de la cotisation de l'ouvrier à l'ONA.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		10

Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Calcul inexact de la cotisation de l'ouvrier à l'OFATMA.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		10
Mars-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner comme l'exige la loi 3*8.		10
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact du congé de maternité.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen, pour le paiement du congé de maternité.		10
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Paiement incomplet des congés de maladie.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen, pour le paiement des congés de maladie.		10

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Pacific Sports Haiti S.A**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **1,172**
 Date d'enregistrement: Oct.-09
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Sept.-21 Août-22

Notes: **L'usine était fermée une partie de septembre, d'octobre et une partie de novembre en raison de troubles sociopolitiques.**

Services de Conseil et de Formation

17-févr.-23	Réunion de Consultation	Réunion avec le représentant des ouvriers sur les préoccupations générales au niveau de l'usine. Visite virtuelle de SST pour valider les problèmes en suspens. Révision de la documentation sur la Sécurité Sociale et les systèmes de gestion de la SST.
06-sept.-22	Réunion de Consultation	Élaborer le plan de formation et identifier les formations pour les nouveaux ouvriers. Présenter le plan d'amélioration et les performances en matière de Conformité de SST.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Août 2022						
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas correctement sur les questions de sécurité et de santé au travail et ne les contrôle pas.	Les procédures de l'usine manquent de ce qui suit : - Revue de direction régulière de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur des objectifs et des cibles mesurables - Les enquêtes sur les accidents sont suivies d'un véritable changement de procédure/pratique si nécessaire.		11
août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières dépassent les limites légales.	Réviser le règlement intérieur et veuiller que les heures régulières ne dépassent pas 48 heures par semaine.		22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les plans d'évacuation ne reflètent pas l'agencement de l'étage. Les voies d'évacuation ne sont pas clairement indiquées.	Peindre des flèches d'évacuation et des lignes jaunes sur le sol pour indiquer le chemin de sortie. Préciser qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens supplémentaires (et l'inclure dans le système des contrôles hebdomadaires quotidiens)	Tous les planchers de l'usine sont déjà repeints.	22

août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical en nombre insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour avoir au moins 7 infirmières pour l'effectif actuel.	L'usine a embauché une infirmière supplémentaire.	22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les évaluateurs ont trouvé un produit Salbucort qui était périmé dans la clinique du site.	L'usine a été avisée de jeter le produit périmé. L'usine doit désigner quelqu'un pour vérifier régulièrement l'inventaire.	La Direction a pris des mesures immédiates pour retirer le produit.	11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'eau fournie aux ouvriers n'est pas testée mensuellement.	Effectuer le test de l'eau sur une base mensuelle. Mettre à jour la politique de SST.	Des analyses d'eau ont été effectuées mensuellement. les preuves des 3 derniers mois ont été partagées.	22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	Augmenter le niveau d'éclairage pour atteindre 300 lux dans la section de pressage, 500 lux dans la couture, la coupe, l'emballage. 750 lux en garniture, section d'inspection.	De nouvelles lumières ont été installées là où c'était nécessaire dans chaque section.	57
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Un mauvais entretien du toit du bâtiment provoque la filtration de l'eau. Les cartons sont mal empilés dans la réserve du bâtiment 27.	Fixer le toit pour éviter les fuites d'eau. Aménager la réserve.		11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température du lieu de travail dépasse 30°C dans tous les bâtiments.	1. Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. 2. Préciser qui est en charge de l'entretien régulier des ventilateurs. 3. Effectuer des mesures régulières de la température et comparer avec la valeur seuil.	Augmentation de la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires et ajout de plus d'extracteurs dans chaque bâtiment.	131
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du câblage électrique.	1. Soutenir correctement le câble électrique ; Isoler les fils électriques exposés, s'assurer que la porte du panneau électrique est fermée. 2. L'électricien de l'usine doit effectuer des vérifications plus régulièrement (inclure cet aspect dans le système de vérifications quotidiennes et hebdomadaires).	Déjà résolu. Preuves partagées.	47

août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Des ouvriers ont été observés en train d'escalader les supports sans escabeau ni équipement de protection approprié.	Fournir un escabeau approprié ou l'équipement nécessaire pour les ouvriers. Formé pour utiliser correctement tout l'équipement, y compris l'équipement de protection. Tenir des registres de formation.		11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les réservoirs de carburant ne sont pas correctement identifiés. Absence de pictogrammes et de panneaux d'avertissement.	Identifier le réservoir de carburant, ajouter des pictogrammes et des avertissements de sécurité.	La Direction a pris des mesures correctives lors de la visite d'évaluation.	11
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les ouvriers debout ne disposaient pas de tapis absorbant les chocs.	Prévoir des tapis anti-fatigue pour les ouvriers debout. Prévoir également une pause suffisante pendant laquelle les ouvriers peuvent s'asseoir.	Tous les ouvriers disposent de tapis anti-fatigue. Des preuves ont été partagées.	22
août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques ne mentionne pas l'endroit où les produits sont stockés.	Désigner une personne responsable de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées. Désigner qui est responsable de la gestion d'un inventaire central pour l'entreprise. Définir qui sera responsable de la vérification. Mettre à jour la politique de gestion des produits chimiques.	L'usine a apporté quelques modifications à l'inventaire des produits chimiques.	22
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul de la prime au moment du licenciement ne comprend pas l'indemnité de pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime de fin de contrat.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22

août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement pour le délai de préavis applicable ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le paiement du délai de préavis applicable.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Procédures Contractuelles	Le contrat de travail des agents de sécurité ne précise pas le temps de travail y compris l'horaire de travail posté.	Examiner les contrats de l'agent de sécurité pour vous assurer qu'ils sont conformes à toutes les exigences légales.		11
août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrat de Travail	Le règlement intérieur de l'usine ne précise pas la catégorie d'employés et le salaire applicable pour le personnel administratif.	Passer en revue les documents pour inclure toutes les exigences légales.		11
août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la prime ou du complément de salaire annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le directeur général Rémunérer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés maladie, maternité et congés annuels.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22
août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur ne perçoit pas et ne transmet pas les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. S'inscrire à l'OFATMA. Inclure la pause déjeuner dans la contribution du ouvrier à l'OFATMA Collecter et transmettre la contribution des ouvriers dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent	Le processus est en cours pour finaliser l'inscription auprès de l'OFATMA à l'assurance maternité et maladie.	71
août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution des ouvriers et de l'employeur à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer la pause déjeuner et transmettre la contribution du ouvrier à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22
août-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie, les congés de maternité et la pause journalière.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22

août-22	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22
août-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les travailleuses ont droit à 12 semaines de paiement.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Le processus est en cours pour finaliser l'inscription auprès de l'OFATMA à l'assurance maternité et maladie.	47
août-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22
août-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés annuels. Ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le complément de salaire annuel.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8.	22
Évaluation Septembre 2021						
Sept.-21	Durée du Travail	Congé	Les évaluateurs ont trouvé au moins un cas où les ouvrières enceintes ont été fournies plus de 6 semaines avant l'accouchement.	Mettre en place une procédure pour demander un certificat médical au cas où leur état physique ne permet pas à l'ouvrière enceinte de continuer à travailler jusqu'à 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement.		11
Sept.-21	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail sont de 7h00 à 16h00 (y compris une heure de pause quotidienne), du lundi au samedi, ce qui équivaut à 9 heures par jour et 54 heures par semaine.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les horaires réguliers ne dépassent pas 48 heures par semaine.		11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé une ampoule électrique rechargeable enveloppée et cachée dans un tissu alors qu'elle se chargeait dans une prise électrique.	Identifier les installations électriques nécessitant des panneaux d'avertissement. Afficher les panneaux correspondants. Rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire	Des panneaux de danger électrique ont été affichés.	36

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués deux fois par an.	Inclure l'exercice d'incendie dans le plan de formation. S'assurer que l'exercice d'incendie ait lieu tous les 6	L'usine tenait un registre des exercices d'incendie.	11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les voies d'évacuation ont été encombrées.	Fournir une formation supplémentaire aux superviseurs et aux ouvriers, réorganiser la salle de stockage. Garder les voies d'évacuation libres	Une check-list a été mise en place.	48
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les issues de secours ne sont pas clairement indiquées dans tous les bâtiments.	Peindre des flèches d'évacuation et des lignes jaunes sur le sol pour indiquer le chemin de sortie. Préciser qui effectue les vérifications hebdomadaires quotidiennes supplémentaires.	Une check-list a été mise en place.	11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence		Avoir un extincteur adapté aux conditions d'usine. Élaborer une procédure de recharge des extincteurs.		11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le système d'alarme ne comprend pas d'éclairage d'urgence alors que l'usine emploie 44 ouvriers sourds.	Disposer d'un système de détection et d'alarme incendie adapté aux conditions de l'usine.	Le système de détection et d'alarme incendie comprend d'éclairage d'urgence.	11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre d'infirmières insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour avoir au moins 7 infirmières pour l'effectif actuel.		11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'eau fournie aux ouvriers n'est pas testée mensuellement.	Effectuer le test de l'eau sur une base mensuelle. Mettre à jour la politique de SST.		11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	Augmenter le niveau de lumière pour atteindre 300 lux dans la section de pressage, 500 lux dans la couture, la coupe, l'emballage. 750 lux en garniture, section d'inspection.		46
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température du lieu de travail dépasse 30°C dans tous les bâtiments.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Effectuer des mesures régulières de la température et comparer avec la valeur seuil.		120

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Fils électriques exposés dans la zone de soudage.	Soutenir correctement le câble électrique ; Isoler les fils électriques exposés, s'assurer que la porte du panneau électrique est fermée.	Les fils exposés ont été isolés.	36
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Des tapis absorbant les chocs n'étaient pas fournis à tous les ouvriers.	Prévoir des tapis anti-fatigue pour les ouvriers debout. Prévoir également une pause suffisante pendant laquelle les ouvriers peuvent s'asseoir.		11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les ouvriers n'utilisent pas l'équipement de protection individuelle approprié.	Définir le personnel chargé de fournir et de renouveler les EPI. Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires.		11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pas fourni d'installations de lavage ou de produits de nettoyage adéquats dans la zone de soudage.	Installer une station de lavage oculaire dans la zone de soudage.		11
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité chimique n'étaient pas disponibles dans la zone de soudage.	Conserver les fiches signalétiques des produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail. Préciser qui est responsable de la réception des fiches signalétiques du fournisseur. Vérifier que la fiche signalétique contient les éléments nécessaires.		48
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Contenants non identifiés de produit trouvés à plusieurs endroits du lieu de travail.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôle l'étiquette. Définir qui est autorisé à verser des produits chimiques dans d'autres récipients et les étiqueter.		36
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas exact.	Affecter une personne responsable de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées.		36

Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul de la prime à la résiliation n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul de la prime à la cessation d'emploi.		11
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi.		11
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement pour le délai de préavis applicable. ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le paiement du délai de préavis applicable.		11
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'employeur verse aux ouvriers un complément de salaire annuel ou une prime. Cependant, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Rémunérer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie, de maternité et des congés annuels.		11
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Par conséquent, l'employeur ne perçoit pas et ne transmet pas la cotisation des travailleurs à l'institution de sécurité sociale.	S'inscrire auprès de l'OFATMA. Inclure la pause déjeuner dans la contribution de l'ouvrier à l'OFATMA. Recueillir et transmettre la contribution des ouvriers dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		60
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Par conséquent, l'employeur ne cotise pas 3 % du salaire de base des ouvriers à l'institution de sécurité sociale.	S'inscrire auprès de l'OFATMA. Inclure la pause déjeuner dans la contribution de l'employeur à l'OFATMA et s'assurer que le paiement est effectué dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		60
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Le calcul de la contribution des travailleurs à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et transmettre la contribution du travailleur à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		11
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Le calcul de la contribution patronale à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et transmettre la contribution du travailleur à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		11

Sept.-21	Compensation	Congés Payés	L'usine ne payait pas correctement les congés annuels, les congés maladie, les congés de maternité et la pause journalière.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner.		11
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner.		11
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Veiller à ce que les ouvrières reçoivent 12 semaines de congé de maternité.		36
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le calcul des paiements des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.		11
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés annuels ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le complément de salaire annuel.		11

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Palm Apparel S.A.**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **1,009**
 Date d'enregistrement: Janv.-11
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mars-22 Mars-23

Services de Conseil et de Formation

20-juin-23	Réunion de Consultation	Identifier les causes profondes liées à la dernière évaluation. Visite virtuelle de SST dans les nouvelles installations. Rencontre avec le Comité Bipartite pour valider la mise en place de la liste de contrôle pour Parc Industriel.
02-mars-23	Réunion du CCAP	Réunion pour identifier les besoins en formation et les objectifs du Comité Bipartite.
02-mars-23	Réunion de Consultation	Examiner les questions en suspens liées à la sécurité sociale, aux systèmes de gestion des Ressources Humaines et de la SST et à la préparation aux situations d'urgence. Rencontre avec le représentant des ouvriers pour discuter des préoccupations générales et du
12-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers
27-Jul-22	Réunion de Consultation Virtuelle	To verify and validate the improvement made by the factory since the last assessment, Virtual OSH tour on emergency preparedness and workers' pro
27-juil.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion virtuelle avec le Comité Bipartite pour présenter les résultats de la dernière évaluation. Réunion avec le représentant des ouvriers pour discuter des améliorations apportées par l'usine depuis la dernière évaluation. Visite virtuelle de la SST : préparation aux situations d'urgence et protection des ouvriers. Réunion avec l'équipe pour examiner le plan d'amélioration.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mars 2023						
Mars-23	Le Travail des Enfants	Documentation et Protection des Jeunes Ouvriers	La Direction de l'usine n'a pas confirmé que tous ses ouvriers sont embauchés sur la base d'une carte CIN (Carte Nationale d'Identification) délivrée par le gouvernement.	Conserver des copies d'un acte de naissance ou d'une pièce d'identité nationale avec photo dans le dossier de chaque ouvrier.	Des copies d'un acte de naissance ou d'une pièce d'identité nationale avec photo sont disponibles dans le dossier de chaque ouvrier.	3
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement du congé annuel n'inclut pas la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	16

Mars-23	Compensation	Congés Payés	Les ouvriers ont droit au paiement intégral de leurs congés de maladie. Cependant, il n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner dans le calcul du salaire moyen.	Payer la pause déjeuner	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	16
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Les ouvrières ont droit au paiement intégral du congé de maternité. Cependant, il n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du salaire moyen.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	16
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Les ouvriers ont droit à une heure de pause quotidienne non rémunérée.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	16
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Au moment de l'évaluation, la Direction de l'usine n'a pas partagé la fiche de salaire adressée à l'OFATMA pour accident du travail pour l'exercice 2022-2023.	Conserver les registres de l'état de salaire envoyé à l'OFATMA. Payer à temps l'assurance accident du travail de l'OFATMA		70
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du salaire moyen pour le paiement d'un complément de salaire annuel ou boni n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	16
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine collecte et transmet les contributions des ouvriers à l'ONA. Cependant, les déductions de l'ONA sont basées sur le salaire minimum et le paiement a été effectué en juin 2022.	Calculer les déductions de l'ONA sur le salaire de base et transférer la contribution des ouvriers à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		140

Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine soumet à l'OFATMA la part de l'employeur sur le salaire de l'ouvrier pour l'assurance maternité et maladie. Toutefois, les cotisations de l'OFATMA sont basées sur le salaire minimum.	Transférer les cotisations salariales et patronales à l'assurance maternité et maladie à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		70
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine soumet les cotisations patronales à l'ONA. Toutefois, les cotisations à l'ONA sont basées sur le salaire minimum.	Calculer les déductions de l'ONA sur le salaire de base. Transmettre ensuite la cotisation patronale à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		140
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine collecte et transmet les cotisations des ouvriers à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Toutefois, les déductions de l'OFATMA sont basées sur le salaire minimum.	Transférer les cotisations salariales et patronales à l'assurance maternité et maladie à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		70
Mars-23	Compensation	Licenciement	L'employeur verse le paiement pour la période de préavis applicable. Toutefois, le calcul du salaire moyen n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	16
Mars-23	Compensation	Licenciement	L'employeur indemnise les ouvriers pour les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement. Toutefois, le calcul du salaire journalier moyen n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	16
Mars-23	Compensation	Licenciement	Les employeurs versent aux ouvriers leur supplément de salaire annuel en cas de licenciement. Toutefois, le calcul du salaire journalier moyen n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	16

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Lors de la visite d'évaluation, l'usine n'a partagé aucun certificat de sécurité structurelle délivré par la Mairie avec les évaluateurs.	Demander une inspection de sécurité structurelle auprès d'une entreprise de construction ou du Conseil Municipal.	L'usine avait demandé à l'entreprise de construction de fournir les documents nécessaires. Le certificat de sécurité structurelle est disponible.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques sans étiquette trouvés dans l'espace de travail.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et qui vérifie l'étiquetage.	Une vérification interne a été effectuée dans toutes les sections pour s'assurer que tous les conteneurs portaient leurs étiquettes.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La Direction n'a pas isolé l'utilisation de substances chimiques dans la section détachage.	L'usine doit s'assurer que l'utilisation de produits chimiques est isolée du sol.	Le détachage est totalement isolé du sol et contient un système de ventilation.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.	Les masques ont été fournis aux ouvriers.	38
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs remarquent que les bornes de la batterie du générateur ne sont pas correctement protégées.	L'usine doit s'assurer que les bornes des batteries sont isolées.	Toutes les précautions ont été prises pour garantir que des isolateurs soient installés sur les bornes de la batterie.	3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	Augmenter le nombre de toilettes pour respecter la loi.		68
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles de santé effectués au cours des trois premiers mois d'emploi ne sont pas conformes aux exigences légales.	Payer les cartes de santé. Coordonner avec l'OFATMA pour faire les bilans de santé		52
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles de santé annuels ne sont pas conformes aux exigences légales	Payer les cartes de santé. Coordonner avec l'OFATMA pour faire les bilans de santé.		52

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour l'effectif actuel.		52
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'examen des documents révèle que l'usine a formé moins de 10 % de la main-d'œuvre aux premiers secours.	Former au moins 10 % de la main d'œuvre aux premiers soins.		3
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les issues de secours et les voies d'évacuation étaient obstrués.	L'usine doit attribuer des responsabilités à une personne pour s'assurer que les sorties de secours ne sont pas obstruées pendant les heures de travail. Le plancher est à repeindre.	Le plancher a été repeint. Des flèches permettant d'identifier les voies d'évacuation sont en place et il n'y a aucune fissure au sol.	
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires réguliers de travail sont de 7h00 à 16h00 (incluant 60 minutes de pause quotidienne), 6 jours par semaine, ce qui équivaut à 9 heures de travail par jour et 54 heures par semaine.	S'assurer que l'horaire régulier n'excède pas 48 heures par semaine.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. La pause déjeuner ne fait plus partie des horaires habituels de travail.	16
Mars-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Le relevé de présence ne reflète pas le temps réellement travaillé.	Disposer d'un système d'enregistrement des présences qui soit précis.		3
Evaluation Mars 2022						
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en mars 2022 et le précédent en août 2021. Better Work recommande un exercice d'incendie tous les six mois.	Effectuer au moins 1 exercice d'urgence tous les six mois. Insérer les exercices dans le plan de formation annuel de SST et conserver l'enregistrement des exercices.	The last fire drill was conducted in August 2022 and the one before that in march 2022.	31
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les évaluateurs ont remarqué que le plancher de l'usine n'avait pas de marquage ; il n'y a pas de flèches pour identifier les voies d'évacuation. De plus, le plancher de l'usine doit être refait ; il contient plusieurs fissures.	Peindre des lignes jaunes sur le plancher pour montrer la voie de sortie - Signaler qui effectue des vérifications hebdomadaires supplémentaires quotidiennes.	Repairs have been made such as arrows to identify the evacuation routes. The factory floor is marked, and the assembly point is indicated outside of the buildings.	31

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour disposer d'au moins 6 infirmières pour l'effectif actuel.		45
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les bilans de santé annuels ne sont pas conformes aux exigences légales car ils n'ont pas fait de radiographie pulmonaire, de Kahn, de Rhx ni de groupe sanguin.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer les cartes de santé.		45
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles de santé au cours des trois premiers mois d'emploi ne sont pas conformes aux exigences légales car ils n'ont pas fait de radiographie pulmonaire, de Kahn, de Rhx ni de groupe sanguin.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer les cartes de santé.		44
Mars-22	Durée du Travail	Heures Régulières	La durée normale du travail équivaut à 9 heures par jour et 54 heures par semaine.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les heures régulières ne dépassent pas 48 heures par semaine.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes pour se conformer à la loi.		61
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas la température corporelle de tous les ouvriers à l'entrée et à la rentrée.	Vérifier la température corporelle des ouvriers et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38 °C et plus.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a organisé aucune formation pour la prévention du COVID-19.	Offrir une formation aux ouvriers sur la COVID-19.		9

Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		31
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage oculaire n'est pas disponible dans l'atelier de mécanique où des produits chimiques sont utilisés.	Installer un poste de lavage oculaire là où les produits chimiques sont stockés.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches est fermée et n'a pas de système d'évacuation.	Isoler l'utilisation de produits chimiques loin de la zone de travail. Utiliser une pièce séparée et ventilée pour le		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques ne sont pas disponibles pour toutes les substances chimiques et dangereuses utilisées sur le lieu de	Préparer et afficher les fiches signalétiques où des produits chimiques sont utilisés.		62
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a partagé aucun certificat de sécurité structurelle délivré par la ville avec les évaluateurs.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la ville.		9
Mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Lors de la visite d'évaluation, l'employeur n'a fourni aucune preuve que les accidents liés au travail ont été enregistrés et soumis à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Attribuer la responsabilité et soumettre l'accident lié au travail à l'OFATMA mensuellement.	The factory has assigned responsibilities and the reports are sent to OFATMA.	9
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur est enregistré auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Les paiements de janvier et février 2022 étaient en retard. Le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le salaire moyen.	Payer la pause déjeuner et verser la contribution de l'ouvrier et de l'employeur à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		63

Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur est inscrit à l'ONA pour l'assurance retraite. Les versements de janvier et février 2022 n'avaient pas été effectués au moment de l'évaluation.	Payer la pause déjeuner et transmettre les cotisations salariales et patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		133
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé le bulletin de paie du ouvrier à l'OFATMA pour le paiement du congé de maladie et du congé de maternité.	Envoyer régulièrement la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour les congés de maternité et de maladie.	The maternity leave form, once completed, is sent to OFATMA along with a work certificate and the last 2 pay slips of the employee.	9
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les ouvriers ont droit à un complément de salaire annuel ou boni qui est calculé sur le salaire moyen. Cependant, il n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		9
Mars-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail. Cependant, la Direction de l'usine n'a pas partagé le bulletin de salaire envoyé à l'OFATMA pour l'exercice 2021-2022.	Conserver les enregistrements du bulletin de salaire envoyé à l'OFATMA. Payer à temps l'assurance contre les accidents du travail de l'OFATMA.		63
Mars-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité car le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du salaire journalier moyen.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.		9
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Les ouvriers ont droit à 1 heure de pause quotidienne non rémunérée.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.		9

Mars-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité est de 6 semaines au lieu de 12 semaines. De plus, le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du salaire moyen.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner. Envoyer la fiche de paie de l'ouvrier à l'OFATMA à temps.	9
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Les ouvrières ont droit au paiement intégral du congé de maternité. Cependant, le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du salaire journalier moyen.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le salaire moyen du congé de maternité.	9
Mars-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement du congé annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels.	9

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Premium Apparel**
 Lieu: **Port-au-Prince**
 Nombre d'ouvriers: **958**
 Date d'enregistrement: **Setp.-10**
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: **Nov.-21** **Nov.-22**

Notes: L'usine a été évaluée en fin novembre 2022 et le rapport a été achevé en décembre 2022. Le plan d'amélioration n'était pas encore disponible au moment de la rédaction de ce rapport

Services de Conseil et de Formation

10-mars-23	Réunion de Consultation	Identifier la cause profonde des résultats de la dernière évaluation et valider les questions en suspens liées à la SST.
17-nov.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des ouvriers.
14-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Rencontre avec le responsable de la conformité pour mettre à jour les informations sur les paiements de l'OFATMA et de l'ONA, la feuille de présence et les éléments de SST.
19-août-22	Réunion Virtuelle du Comité Bipartite	Réunion de consultation pour discuter des éléments de SST à résoudre : 1) Évaluation de SST 2) Protection des ouvriers (bilan de santé)

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Novembre 2022						
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire chimique n'est pas précis.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.	Les responsabilités ont été attribuées et la procédure de gestion des produits chimiques est mise à jour.	21

Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques sans étiquette.	Définir qui contrôle le conteneur chimique à la réception du fournisseur et supervise les vérifications d'étiquetage.	L'usine a attribué la responsabilité et développé une procédure de gestion des produits chimiques.	21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Fiche signalétique non disponible pour tous les produits chimiques dangereux.	Conserver les fiches signalétiques de produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail. Ensuite, préciser qui est chargé de recevoir les fiches signalétiques du fournisseur.		21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué que l'employeur n'avait pris aucune mesure pour limiter l'accès aux zones où des produits chimiques étaient utilisés.	Améliorer l'isolation des produits chimiques, par exemple en créant une pièce séparée pour le nettoyage des taches.		21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont remarqué qu'il n'y avait pas de stations de lavage des yeux disponibles dans l'atelier mécanique et l'entrepôt de produits chimiques où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	Prévoir un flacon de lavage des yeux. Indiquer qui effectuera des contrôles réguliers du fonctionnement de la station de lavage des yeux.		7
Nov.-22	Contrats et Ressources Humaines	Procédures Contractuelles	L'entretien a révélé que les agents de sécurité n'étaient pas rémunérés pour les heures supplémentaires, bien qu'ils travaillent 12 heures par jour sur la base du système de	Veiller à ce que la masse salariale des agents de sécurité soit conforme à la loi.		7

Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Des extincteurs sous-chargés, obstrués et manquants ont été constatés dans plusieurs zones du lieu de travail.	Installer des équipements de lutte contre l'incendie dans le bâtiment de l'entrepôt.	L'usine a attribué la responsabilité et a examiné les contrôles hebdomadaires.	21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les évaluateurs ont remarqué que les sorties de secours et les itinéraires ne sont pas clairement indiqués.	Peindre des lignes jaunes sur le sol pour montrer le chemin de sortie.	L'usine a indiqué qui effectue des contrôles hebdomadaires quotidiens supplémentaires et les a inclus dans le système de contrôles hebdomadaires	21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les sorties de secours et les voies d'évacuation étaient obstruées pendant les heures de travail.	Prévoir un espace supplémentaire pour stocker les marchandises. Donner l'instruction à la sécurité et au personnel de ne pas fermer les portes en cas d'incendie.		21
Nov.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'a pas enquêté sur les violations des politiques et procédures des RH, n'a pas identifié les faiblesses et n'a pas apporté les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.	Élaborer des indicateurs de performance des Ressources Humaines et définir des objectifs mesurables.		7
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les entretiens avec les ouvriers de l'usine ont confirmé qu'ils n'avaient pas reçu de carte de santé dans les trois premiers mois suivant	Payer les cartes de santé et demander à l'OFATMA d'effectuer les examens médicaux.		21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve d'examens médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Effectuer les examens de santé deux fois par an.		21

Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La Direction n'a pas fourni la preuve que des contrôles médicaux annuels étaient proposés aux ouvriers. Les entretiens avec les ouvriers ont également confirmé que de tels contrôles médicaux n'avaient pas été effectués.	1. Payer les cartes de santé. 2. Veiller à ce que l'OFATMA effectue les bilans de santé des ouvriers.		140
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Augmenter le nombre de personnel médical comme l'exige la loi.		140
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'accès à la trousse de secours numéro 2 était obstrué par des cartons.	Veiller à ce que les trousse de premiers secours soient toujours accessibles aux ouvriers.		21
Nov.-22	Temps de Travail	Congé	Selon les entretiens avec les ouvriers, l'employeur accorde moins de 15 jours de congé annuel.	Accorder 15 jours de congé annuel aux ouvriers après 1 an de service.		7
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Lors de la visite d'évaluation, la Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle, confirmant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité d'une structure	Demander une inspection au conseil municipal ou à une firme d'ingénierie.		7
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré que l'employeur enquête, surveille et mesure les problèmes de SST.	Organiser une réunion d'examen de la Direction sur les objectifs et les cibles mesurables. Conserver un enregistrement des procès-verbaux de la réunion.		7

Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une politique de SST adéquate, signée par la haute Direction et élaborée en consultation avec les ouvriers et leurs représentants.	Élaborer la politique en consultation avec les ouvriers et leurs représentants, qui comprend des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		7
Nov.-22	Compensation	Congés Payés	L'employeur paie les congés annuels aux ouvriers, mais le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du salaire moyen.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Nov.-22	Compensation	Congés Payés	L'examen de la documentation a révélé que le paiement du calcul des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Nov.-22	Compensation	Congés Payés	Les ouvrières éligibles reçoivent 6 semaines au lieu de 12 semaines de congé de maternité payées par l'usine.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.		21
Nov.-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.		21
Nov.-22	Compensation	Congés Payés	L'examen de la documentation a révélé que le paiement des congés annuels, des congés de maladie, des congés de maternité et des pauses journalières ne sont pas exacts.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.		21

Nov.-22	Compensation	Heures Régulières	Les horaires réguliers de travail sont de 7h00 à 17h00 incluant une pause quotidienne d'une heure, 6 jours par semaine, ce qui équivaut à 10 heures régulières par jour et 60 heures par semaine.	Discuter des heures régulières de travail avec le Directeur Général et le représentant des ouvriers. Revoir les règles internes de travail pour s'assurer que la durée normale du travail n'excède pas 48 heures par semaine.		21
Nov.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour les accidents du travail. L'usine a fourni 2 reçus de paiement pour l'exercice 2021-2022.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Envoyer une déclaration de salaire précise à l'OFATMA. Effectuer le paiement à temps en cas d'accident du travail, comme l'exige l'OFATMA.		82
Nov.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les ouvriers ont droit au paiement intégral du complément de salaire annuel. Toutefois, le calcul du bonus n'inclut pas le paiement de la	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Nov.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas fourni la preuve des fiches de paie envoyées à l'OFATMA pour le paiement du congé de maternité et du congé de maladie.	Envoyer les fiches de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maternité et des congés de maladie.		21
Nov.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine collecte et transmet les cotisations des ouvriers et des employeurs à l'ONA. Toutefois, les paiements sont effectués en retard.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner. Payer l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		82

Nov.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur collecte et transmet les cotisations des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Toutefois, les paiements sont effectués en retard.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner. Payer OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		82
Nov.-22		Licenciement	L'employeur verse le paiement pour la période de préavis applicable. Toutefois, le calcul du salaire journalier moyen n'inclut pas l'indemnité de	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	
Nov.-22	Compensation	Licenciement	L'employeur indemnise les ouvriers pour les congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement. Toutefois, le calcul du salaire journalier moyen n'inclut pas le paiement de la pause	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	
Nov.-22	Compensation	Licenciement	Les employeurs versent aux ouvriers leur supplément de salaire annuel ou leur prime en cas de licenciement. Toutefois, le calcul du salaire journalier moyen n'inclut pas l'indemnité de pause	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour hommes et femmes.	Augmenter le nombre de toilettes comme l'exige la loi.		73
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Lors de l'évaluation, les ouvriers ne se sont pas plaints de la qualité de l'eau. Cependant, la Direction de l'usine a effectué le test d'eau uniquement pour les mois de février, avril, mai et juin 2022	Définir qui organise des tests mensuels sur la qualité de l'eau potable.	L'usine a attribué la responsabilité et des tests d'eau ont été effectués mensuellement.	21

Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine dispose d'un espace de restauration. Au moment de l'évaluation, les évaluateurs ont constaté qu'il n'était pas bien entretenu et qu'il servait également de zone de	Fournir un espace de restauration adéquat aux ouvriers.		21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni de masque anti-poussière aux ouvriers exposés à la poussière de tissu dans les	Fournir un masque et un EPI appropriés aux ouvriers sur le lieu de travail.		21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont remarqué que les installations électriques ne sont pas correctement entretenues, une protection électrique était manquante sur la mezzanine.	Soutenir correctement le câble électrique ; Isoler les fils électriques exposés. S'assurer que la porte du panneau électrique est fermée.	Le capot électrique a été installé et une formation sur la sécurité électrique a été dispensée.	21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée.	Vérifier systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée.		21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué que des tapis anti-fatigue ne sont pas disponibles pour tous les ouvriers debout dans la section de nettoyage.	Fournir des tapis anti-fatigue à tous les ouvriers debout sur le lieu de travail. Ajouter cet aspect dans les contrôles quotidiens et hebdomadaires.		21
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de Lux est insuffisant sur le lieu de travail.	Augmenter le niveau de lux avec une lumière supplémentaire. Préciser qui est responsable de l'entretien régulier des lumières et effectuer des mesures régulières de la température et les comparer		7

Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse 30°C sur le lieu de travail.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Préciser qui est responsable de l'entretien régulier des ventilateurs, effectuer des mesures régulières de la température et les comparer.		7
Nov.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les évaluateurs ont remarqué que l'usine était pleine de poussière et de débris de ...	Embaucher des nettoyeurs supplémentaires.	L'usine a élaboré un plan de nettoyage et a attribué des responsabilités.	7
Évaluation Octobre 2021						
Nov.-21	Durée du travail	Heures Régulières	L'heure normale de travail équivaut à 9 heures de travail par jour et 54 heures par semaine.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les horaires réguliers ne dépassent pas 48 heures par		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé des allées obstruées dans le sol de l'usine.	Offrir une formation supplémentaire aux superviseurs et aux ouvriers. Prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises.	Une formation supplémentaire pour les superviseurs et les travailleurs a été dispensée. Des contrôles hebdomadaires quotidiens	14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les issues de secours ne sont pas clairement indiquées dans tout le bâtiment.	Tracer des flèches d'évacuation et des lignes jaunes sur le sol pour indiquer le chemin de sortie. Effectuer régulièrement une évaluation complète de la SST et déterminer si les		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Bien que l'usine dispose d'un nombre suffisant d'extincteurs, les évaluateurs ont trouvé 1 extincteur dont l'accès était obstrué.	Mise en place d'un atelier supplémentaire pour les ouvriers. Rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire respecter la SST dans leur		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour avoir au moins 4 infirmières pour l'effectif actuel.		133

Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La direction n'a pas partagé la preuve que des contrôles médicaux annuels étaient fournis aux ouvriers.	Payer les cartes de santé et s'assurer que les ouvriers ont reçu leurs cartes de santé et leur bilan de santé annuel.		133
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La direction n'a pas partagé de preuves que des contrôles médicaux étaient fournis aux travailleurs exposés à des risques liés au travail.	Élaborer un plan de bilan de santé pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La direction n'a pas partagé de preuves que des contrôles médicaux ont été fournis aux ouvriers au cours de leurs trois premiers mois d'embauche.	Payer les cartes de santé. Élaborer un plan de bilan de santé pour les ouvriers au cours de leurs trois premiers mois d'embauche.		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine a une salle à manger. Au moment de l'expertise, les évaluateurs constatent qu'elle n'était pas bien entretenue et qu'elle sert également de lieu de stockage des tissus.	Élaborer un plan de nettoyage pour vous assurer que la salle à manger est bien entretenue et peut accueillir la main-d'œuvre.		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour hommes et femmes.	Augmenter le nombre de toilettes pour avoir au moins une toilette pour 25 hommes et une toilette pour 15 femmes.		66
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le niveau d'éclairage est insuffisant dans toutes les sections.	Augmenter le niveau de lumière pour atteindre 300 lux dans la section de pressage, 500 lux dans la couture, la coupe, l'emballage. 750 lux en garniture. section		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	L'usine vérifie la température corporelle de tous les travailleurs et visiteurs à l'entrée mais ne tient pas de registre pour toutes les personnes qui présentent une	Vérifier la température de tous les travailleurs et visiteurs à l'entrée. Tenir un registre des personnes présentant une température de 38°C et plus.	L'usine tient un registre des personnes présentant une température de 38°C et plus.	14

Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	La distance sociale n'est pas respectée pendant les heures de travail ainsi qu'à l'entrée et à la sortie.	Réviser et mettre à jour la procédure COVID-19. S'assurer que la distance sociale est respectée pendant les heures de travail.		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	Au cours de la visite de l'usine, les évaluateurs ont observé que les bornes des batteries du générateur n'étaient pas couvertes.	Ajouter cet aspect dans les vérifications quotidiennes et hebdomadaires.	Les bornes des batteries du générateur ont été correctement isolées et cet aspect est inclus dans la liste de contrôle	14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	Lors de la visite de l'usine, plusieurs machines à coudre ont été observées sans protège-yeux ni protège-poulie.	Réviser et mettre à jour la procédure d'audit interne. Élaborer un plan d'entretien des machines à coudre.		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	Il a été observé que les chaises dans les zones de couture manquent de dossier.	Fournir des chaises avec dossier aux ouvriers.		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des ouvriers	60 % des ouvriers n'utilisent pas leur masque pour prévenir les risques d'exposition au COVID-19.	Veiller à ce que tous les ouvriers utilisent, sur le lieu de travail, leur masque pour prévenir les risques d'exposition au COVID-19.		14
Nov.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas exact et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Élaborer une procédure de gestion des produits chimiques et mettre à jour l'inventaire en conséquence.		14
Nov.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur de l'usine n'est pas affiché sur le lieu de travail.	Afficher les règles de travail internes sur le lieu de travail.	Le règlement intérieur a été affiché sur le lieu de travail.	14

Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'ouvrier à l'OFATMA est calculée sur le salaire minimum et le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans la contribution de l'ouvrier à l'OFATMA. S'assurer que le paiement est effectué dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	L'usine paie sa dette sur la base d'un accord avec l'OFATMA. L'usine a transmis la contribution des ouvriers à l'OFATMA de juin 2021 à novembre 2021, sauf pour le mois d'octobre 2021.	75
Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La cotisation patronale à l'OFATMA est calculée sur le salaire minimum. L'usine a effectué deux paiements en septembre 2021, représentant 25,50 % de la dette au moment de la visite d'évaluation.	Inclure la pause déjeuner dans la contribution de l'employeur à l'OFATMA. S'assurer que le paiement est effectué dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois	L'usine paie sa dette sur la base d'un accord avec l'OFATMA. L'usine a effectué des paiements réguliers de juin 2021 à novembre 2021 sauf pour le mois d'octobre 2021.	75
Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'usine n'a pas fourni l'avis de paiement reçu de l'OFATMA pour l'exercice 2020/2021. Le décompte de salaire de l'employeur envoyé à l'OFATMA était inférieur au montant total effectivement	Garder une trace de la facture envoyée par l'OFATMA. Partager le bon relevé du bulletin de salaire. Payer l'accident du travail à l'OFATMA à temps.		75
Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'employeur perçoit mais ne transmet pas à temps 6% de la contribution des ouvriers à l'ONA.	Payer la pause déjeuner. Collecter et transmettre la contribution de l'ouvrier à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		75
Nov.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La cotisation patronale à l'ONA est calculée sur le salaire minimum, et le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et Transmettre la cotisation patronale à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		75
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité car le paiement de la pause déjeuner n'est pas	Payer la pause déjeuner. Inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen pour les congés de maladie et les congés annuels.		14

Nov.-21	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.		14
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Le registre des paiements du congé de maternité et les registres de paie montrent que les paiements du congé de maternité sont basés sur un salaire moyen qui n'inclut pas le paiement de la pause	Inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.		14
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Les paiements des congés de maladie ne sont pas basés sur les salaires journaliers moyens, car le calcul n'inclut pas le paiement de la pause	Payer la pause déjeuner. Inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.		14
Nov.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur la base des salaires journaliers moyens de l'ouvrier, car l'usine ne rémunère pas les ouvriers pour la pause	Payer la pause déjeuner. Inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.		14

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **S&H Global 1-6**
Lieu: Arrondissement du Trou du Nord
Nombre d'ouvriers: **3,980**
Date d'enregistrement: Juil.-12
Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mai-22 Mai-23

Notes L'usine était fermée du 18 septembre au 11 novembre. La fermeture était d'abord due à des troubles civils et la pénurie d'électricité a totalement empêché l'usine de fonctionner.

Services de Conseil et de Formation

10-mai-23	Formation	Compétences en supervision (SST)
08-mai-23	Formation	Techniques de négociation
24-avr.-23	Formation	Formation du Cluster sur la VBG et le Harcèlement (Introduction, Mécanisme de Plainte, Analyse des Lacunes & Soutien Psychosocial Immédiat)
20-avr.-23	Réunion de Consultation	- Réaliser une tournée de SST : préparation aux situations d'urgence, protection des ouvriers - Réunion bipartite - Réaliser une enquête sur les pratiques Achats - Examen de l'amélioration depuis la dernière visite
20-mars-23	Réunion de Consultation	Réunion avec la Direction pour faire le suivi du rapport d'avancement 2 et avoir des mises à jour sur la situation actuelle de l'usine. Discussion avec le représentant syndical du module 3. Mises à jour actuelles et problèmes d'indemnités de départ. Le conseiller donne des conseils à l'usine concernant l'article 33 et la suspension demandée par l'usine suite à la grève.
01-févr.-23	Formation	Formation virtuelle sur les pratiques d'achat.
01-févr.-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : - Visite d'évaluation de SST avec le responsable de la conformité de l'usine. - Révision de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine. - J'ai également examiné le dossier des ouvriers de l'usine 9 qui était fermée en janvier 2023. - J'ai animé la formation sur les pratiques d'achats.
		Réunion du Comité Bipartite pour faire le point sur la situation de l'usine. Ils ont exprimé leur inquiétude quant au processus de réduction des effectifs sur lequel travaille l'usine. Rencontre avec la Direction de l'usine pour faire le point sur la situation de l'usine.
28-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion virtuelle pour examiner l'IP point par point afin de donner des conseils sur l'état et les étapes de suivi. Planification des formations à dispenser avant la fin de l'année.
16-sept.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion virtuelle pour examiner le plan d'amélioration. La discussion a porté sur les questions de non-conformité en matière de travail forcé et sur l'examen des nouveaux contrats des travailleurs étrangers. La discussion a également porté sur les troubles civils qui ont eu un impact sur la fréquentation de l'usine. Discussion avec les membres du syndicat également sur la situation sécuritaire qui affecte négativement les travailleurs.
01-sept.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Visite virtuelle avec la direction pour discuter du plan d'amélioration : la Direction a déclaré qu'elle n'avait travaillé sur aucun point de non-conformité. Discussion avec les membres du syndicat concernant la création d'un Comité Bipartite.
25-août-22	Formation	Programme de respect en milieu de travail pour les ouvriers.

25-août-22

Formation

Programme de respect en milieu de travail pour les superviseurs et les cadres intermédiaires

21-juil.-22

Réunion de Consultation
Virtuelle

Discussion sur l'amélioration et le rapport d'avancement. 2. L'usine doit envoyer le rapport d'avancement 1 et mettre à jour le plan d'amélioration. Une discussion a également eu lieu sur la non-conformité en matière de travail forcé. L'usine doit effectuer le suivi requis

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2023						
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas soumis de rapports d'accidents à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Soumettre les rapports d'accidents à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Corrigé, les rapports d'accidents sont envoyés à l'OFATMA sur une base mensuelle. La compagnie recherchera toute autre alternative en cas de non fonctionnement des bureaux régionaux de l'OFATMA.	24
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'était pas précis et n'incluait pas tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Garder l'inventaire des produits chimiques précis et s'assurer qu'il inclut tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Ce problème a été corrigé. Tous les produits chimiques sont désormais inclus dans l'inventaire. L'équipe de conformité maintiendra une communication étroite avec l'équipe d'achat de produits chimiques afin que les nouveaux produits chimiques puissent être rayés de la liste d'inventaire dès leur entrée dans l'entreprise	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques et substances dangereuses sans étiquetage indiquant la classification, les dangers et les précautions de sécurité.	S'assurer d'identifier et d'étiqueter tous les produits chimiques dans une langue locale.	Ce problème a été résolu, tous les produits chimiques sont désormais étiquetés dans une langue locale. Tous les ouvriers qui utilisent et manipulent des produits chimiques savent désormais comment étiqueter les contenants de produits chimiques. La Conformité continuera de surveiller cette situation pour éviter que cela ne se reproduise.	48
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiche de données de sécurité chimique.	S'assurer que des fiches signalétiques sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.	Ce problème a été résolu, toutes les fiches signalétiques sont désormais disponibles pour tous les produits chimiques utilisés et stockés sur notre lieu de travail. Des inspections périodiques seront effectuées pour vérifier la conformité afin de garantir ce	14

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage ponctuel ne dispose pas des conditions appropriées pour éviter une exposition inutile des ouvriers aux	Réparer les aspirateurs qui ne fonctionnaient pas correctement dans la section de nettoyage localisé.	Ce problème a été résolu, tous les aspirateurs sont désormais réparés et en bon état d'utilisation.	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage des yeux dans la zone de stockage du module 4 et dans la zone de peinture de pad du module 3.	Installer une station de lavage des yeux dans la zone de stockage du module 4 et dans la zone de peinture de pad du module 3 où des produits chimiques sont utilisés.	Ce problème a été résolu, une station de lavage des yeux a été installée dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés par l'entreprise.	88
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni tous les équipements de protection individuelle nécessaires aux ouvriers pour accomplir leurs tâches.	Prévoir les équipements de protection individuelle suivants : -Bouchons d'oreilles pour les ouvriers de la petite salle des compresseurs module 6 et certains ouvriers de la section pressage module 3 et 4. - Chaussures de sécurité pour les ouvriers de la chaufferie entre les modules 1 et 6. - Ceinture de sécurité pour module de levage lourd 1 et entrepôt 1. - Lunettes pour les ouvriers de l'atelier de soudure à l'extérieur des modules 2 et 4.	Ce problème a été résolu, tous les EPI correspondants ont été délivrés aux ouvriers en fonction de ce dont ils ont besoin pour effectuer leur travail. Des inspections seront effectuées pour remplacer les anciens EPI par des neufs si nécessaire.	82
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Un tuyau d'eau bouillante a été cassé dans la chaudière entre les modules 3 et 4.	S'assurer qu'un entretien approprié est effectué sur la chaudière.	Ce problème est résolu, le tuyau cassé est retiré et remplacé par un nouveau. Le service de maintenance inspectera et entretiendra périodiquement	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'installation électrique n'était pas correctement entretenue.	S'assurer que l'installation électrique est correctement entretenue.	Ce problème est résolu, toutes les installations électriques sont désormais correctement entretenues. Une inspection sera effectuée pour assurer le bon entretien des installations électriques.	42
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé qu'il manquait un panneau de danger sur un boîtier électrique.	Afficher le panneau de danger sur le boîtier électrique.	Corrigé, le panneau de danger a été affiché, l'équipe de conformité et la maintenance effectueront périodiquement une inspection pour éviter d'être en non-conformité.	8

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température sur le lieu de travail dépassait les 30°C dans toutes les sections.	Maintenir la température sur le lieu de travail à un maximum de 30°C.	Ce problème a été résolu. Le service de maintenance continuera de vérifier le système de climatisation afin que la température puisse rester stable à	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de bruit sont inadéquats dans la section qualité à 93 dB	Maintenir le niveau de bruit en dessous de 90 dB		88
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le savon et le papier n'étaient pas disponibles dans plusieurs toilettes.	Prévoir du savon et du papier toilette dans les toilettes.	Ce problème a été résolu, l'entreprise a installé de nouveaux distributeurs de papier et la quantité livrée quotidiennement a également été augmentée. De même pour le savon liquide.	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Il manque des éléments dans trois trousse de premiers secours dans les dortoirs.	S'assurer que les trousse de premiers secours contiennent tous les éléments nécessaires.	Ce problème a été corrigé lors de l'audit. Les secouristes et les infirmiers inspecteront périodiquement la trousse de premiers soins afin de garantir la disponibilité constante des médicaments.	58
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Logement des Ouvriers	Câbles électriques/Internet exposés à tous les étages.	S'assurer que le fil électrique a été correctement protégé.	Ce problème a été résolu lors de l'audit, tous les câbles d'internet et électriques sont désormais bien couverts et l'ensemble du système est régulièrement entretenu. Le service de l'équipe de conformité inspectera périodiquement les installations pour maintenir la sécurité des panneaux.	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Logement des Ouvriers	Mauvais entretien des extincteurs dans les dortoirs.	Veiller à ce que les extincteurs des dortoirs soient correctement entretenus.	Ce problème a été résolu, tous les extincteurs et tout le matériel incendie ont été remplacés et vérifiés régulièrement. Des journaux sont tenus pour toutes les activités. L'équipe de conformité continuera de surveiller cela pour garantir la sécurité de tous les dortoirs.	1

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Aucun détecteur de fumée installé dans le module 8 et la zone d'emballage du module 6.	Installer un détecteur de fumée si nécessaire.	Ce problème a été corrigé. Plusieurs détecteurs de fumée ont été installés dans les zones appropriées du module 8 et de la zone d'emballage du module 6. L'équipe de Conformité a vérifié toutes les zones nécessitant l'installation de détecteurs de fumée pour éviter que ce	13
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien des extincteurs dans les usines.	Veiller à ce que les équipements de lutte contre l'incendie soient entretenus régulièrement et vérifiés quotidiennement.	Ce problème a été corrigé. Dans toutes les usines, l'équipe Conformité insiste pour que les extincteurs soient vérifiés deux fois par jour plutôt qu'une fois par semaine.	20
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	La zone de stock du module 4 est à remarquer ; les plans d'évacuation doivent être mis à jour et remplacés dans diverses zones.	S'assurer que la zone de stockage du module 4 soit marquée et que tous les passages restent dégagés. S'assurer que toutes les voies d'évacuation soient dégagées et précises.	Ce problème a été résolu. Le sol a été remarqué et le service d'entretien continuera à l'examiner. Toute modification sera immédiatement remarquée en fonction de la configuration de l'installation.	61
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'étage du module 8 ne comportait aucune porte identifiée comme sortie.	S'assurer que les portes de sortie sont correctement identifiées.	Cette question a été corrigée. Toutes les portes de sortie ont été clairement identifiées avec le panneau "SORTIE". La conformité vérifiera toutes les portes de sortie dans toutes les usines pour s'assurer qu'elles portent le	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les allées de la section emballage des modules 2, 3 et de l'entrepôt étaient obstruées.	Veiller à ce que les allées de la section d'emballage restent dégagées dans la section d'emballage du module 2,3.	Ce problème a été corrigé. Toutes les allées ont été dégagées de tout obstacle. L'équipe de Conformité organisera de nouvelles sessions de formation sur l'importance de maintenir les voies d'évacuation dégagées.	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas publié les noms des membres du comité de SST.	Afficher les noms des membres du comité de SST.	Corrigé, tous les noms avec photo des membres du Comité de SST sont affichés à tous les étages.	14

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de préparation aux situations d'urgence ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Veiller à ce que la procédure de préparation aux situations d'urgence comprenne : Évacuer les employés vers un lieu de rassemblement désigné, et - Comptabilisation de tous les employés après une évacuation.	Les procédures sont en place et ce contenu contient tous les éléments mentionnés. Une copie de celui-ci sera envoyée à Better Work afin que ce problème puisse être marqué comme corrigé.	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Veiller à ce que la politique de SST comprenne des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration et qu'elle n'ait pas été élaborée en consultation avec les représentants des ouvriers.	La conformité travaille à l'élaboration d'une procédure qui inclura toutes les pièces manquantes.	1
Evaluation Mai 2022						
Mai-22	Travail Forcé	Coercition	Il est interdit aux ouvriers étrangers de quitter le parc industriel après le temps de travail.	Supprimer l'interdiction pour les ouvriers étrangers de quitter le parc industriel pendant leur temps libre.	Les ouvriers étrangers peuvent quitter le parc après les heures de travail.	1
Mai-22	Travail Forcé	Coercition	Les ouvriers étrangers n'ont pas reçu de copie du contrat avant leur arrivée en Haïti. De plus, les billets d'avion pour leur pays d'origine sont à leur charge s'ils ne remplissent pas les conditions d'ancienneté.	Partager un contrat écrit avec les ouvriers étrangers avant qu'ils ne voyagent en Haïti pour remplir leur contrat. Supprimer la clause qui stipule que les ouvriers étrangers doivent rembourser le billet à leur arrivée et que le retour est à leur charge s'ils ne respectent pas les conditions du	L'usine a mis à jour le contrat des ouvriers étrangers et l'a soumis au siège pour approbation.	1
Mai-22	Compensation	Rémunération des heures supplémentaires	L'employeur n'a pas apporté la preuve que les ouvriers étrangers étaient correctement rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées.	Indiquer dans la paie le paiement des heures supplémentaires.		1
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du congé annuel.		13

Mai-22	Compensation	Congés Payés	Les congés de maladie sont payés au prorata, en fonction de leur durée de service alors que le code du travail stipulait que les ouvriers employés depuis plus d'un an avaient droit à l'intégralité du salaire.	Payer l'intégralité du congé de maladie après un an de service.		13
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du salaire mensuel.		13
Mai-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.		13
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements des congés annuels, des congés de maladie et des congés de maternité sont inexacts car le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul des congés annuels, de maladie et de maternité.		13
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou le boni n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du congé annuel.		13
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le registre des congés de maternité et des congés de maladie et les registres de paie n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner. En conséquence, les fiches de paie des ouvriers envoyées à l'OFATMA sont inexactes.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans les revenus mensuels de l'ouvrier.		13
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers et des employeurs à l'ONA est inexacte parce que le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans les revenus mensuels de l'ouvrier.		13
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA est inexacte car le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Réparer ou remplacer les machines à vide. Installer des postes de lavage oculaires là où des produits chimiques sont utilisés et entreposés.		13

Mai-22	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat pour les ouvriers étrangers ne précise pas les heures de travail et prévoit moins de 15 jours de congé annuel.	Préciser les conditions de travail dans les contrats.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas soumis de rapport d'accident sur une base mensuelle à l'OFATMA.	Soumettre les rapports d'accident sur une base mensuelle à l'OFATMA.		11
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs contenants de produits chimiques mal étiquetés.	Étiqueter tous les produits chimiques stockés et utilisés sur le lieu de travail.	La Direction a corrigé les problèmes lors de la visite d'évaluation.	35
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits dangereux et chimiques n'avaient pas de fiches de données de sécurité chimiques.	Avoir toutes les fiches techniques des produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.	La Direction a corrigé le problème et placé les fiches signalétiques de tous ces produits, à l'endroit où ils sont utilisés.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Quatre aspirateurs ne fonctionnaient pas correctement dans la section de nettoyage des taches. Aucun poste de lavage oculaire n'a été installé dans les salles de mélange du module 4 et dans l'imprimerie du module 3 où des produits chimiques sont utilisés.	Réparer ou remplacer les machines à vide. Installer des postes de lavage oculaires là où des produits chimiques sont utilisés et entreposés.		75
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir un équipement de protection individuelle approprié aux ouvriers sur le lieu de travail.	La Direction a fourni l'équipement de protection lors de la visite d'évaluation.	75
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Un fil électrique était suspendu avec du ruban adhésif transparent dessus, dans la section "Impossible" du module 1.	Sécuriser toutes les sources possibles de danger.	La Direction a corrigé le problème lors de la visite d'évaluation.	35
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Un panneau électrique du module 2 manquait de panneau de danger et 14 boîtiers électriques dans les dortoirs 1 et 4 manquaient également de panneaux de danger.	Afficher le panneau de danger si nécessaire.	La Direction a corrigé le problème lors de la visite d'évaluation.	1

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température ont dépassé les 30°C recommandés dans les sections d'emballage, de section et de qualité.	Maintenir le niveau de température à 30°C et moins dans toutes les sections.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de bruit sont inacceptables dans les sections d'emballage, de couture et d'inspection.	Maintenir le niveau de bruit jusqu'à 90 db.		75
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Les ouvriers se sont plaints de l'emplacement des stations d'eau potable qui sont très proches des toilettes.	Identifier un autre emplacement pour installer les stations d'eau potable.		13
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Insuffisance du nombre d'infirmières.	Embaucher sept autres infirmières.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Cinq boîtes de premiers soins manquaient de liste de contrôle d'inventaire des fournitures et une boîte de premiers soins était obstruée.	Afficher la liste d'inventaire des fournitures sur la boîte de premiers soins. S'assurer qu'il est accessible.	Tous ces problèmes ont été corrigés lors de la visite d'évaluation.	51
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les systèmes d'alarme des modules 2 et 4 ne fonctionnaient pas correctement, car le système n'était pas interconnecté. Un détecteur de fumée n'a pas été installé dans la réserve du module 6.	Entretenir régulièrement le matériel de lutte contre l'incendie.	Tous ces problèmes ont été corrigés lors de la visite d'évaluation.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Un extincteur était surchargé. Trois extincteurs ne sont pas dégagés. Cinq extincteurs manquaient à l'appel. Cinq extincteurs devaient être rechargés.	Entretenir régulièrement le matériel de lutte contre l'incendie.	Tous ces problèmes ont été corrigés lors de la visite d'évaluation.	13
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les plans d'évacuation de plusieurs modules manquent le point de rencontre. Le plancher de l'usine des modules 2 et 4 doit être peint.	Peindre le plancher des modules 2 et 4. Mettre à jour le plan d'évacuation pour ajouter le point de rencontre.		48

Mai-22	Durée du Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas affiché les heures de travail de l'usine dans le module 9.	Afficher les heures de travail dans le module 9.	La Direction a affiché les heures de travail dans le module 9.	1
Mai-22	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Les contrats des ouvriers étrangers ne précisent pas le nombre d'heures supplémentaires requises.	Inclure le temps effectif des heures supplémentaires effectuées dans la masse salariale.	L'usine a mis à jour le contrat des ouvriers étrangers et l'a soumis au siège pour approbation.	1
Mai-22	Durée du Travail	Congé	Le contrat des ouvriers étrangers stipule qu'ils ont droit à moins de quinze jours de congé annuel.	Accorder 15 jours de congé annuel aux ouvriers étrangers.	L'usine a mis à jour le contrat pour l'étranger et l'a soumis au siège pour approbation.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le comité de SST a organisé deux réunions au cours des 12 derniers mois.	Maintenir la réunion du comité de SST sur une base mensuelle.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas publié les noms des membres du comité SST.	Afficher le nom des membres du comité de SST.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine a une procédure de préparation aux situations d'urgence qui n'inclut pas les éléments suivants : - Évacuer les employés vers un lieu de rassemblement désigné, et - Comptabilisation de tous les employés après une évacuation.	Inclure l'élément manquant dans les procédures de préparation aux situations d'urgence.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas exact et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Tenir un inventaire de tous les produits chimiques utilisés et entreposés sur le lieu de travail.		1

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **S&H Global Washing 7**
 Lieu: Arrondissement du Trou du Nord
 Nombre d'ouvriers: **925**
 Date d'enregistrement: Sept.-18
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Mai-22 Mai-23

Notes: L'usine était fermée du 18 septembre au 11 novembre. La fermeture était d'abord due à des troubles civils et la pénurie d'électricité a totalement empêché l'usine de fonctionner.

Services de Conseil et de Formation

15-mai-23	Réunion de Consultation	Rencontre avec la Direction pour discuter de plusieurs plaintes reçues de la part des ouvriers et du syndicat telles que le harcèlement et les licenciements. La Direction assurera le suivi des cas spécifiques. Examen du statut de paiement de l'ONA et de l'OFATMA.
10-mai-23	Formation	Compétences en supervision (SST)
08-mai-23	Formation	Techniques de négociation
24-avr.-23	Formation	Formation du Cluster sur la VBG et le Harcèlement (Introduction, Mécanisme de Plainte, Analyse des Lacunes & Soutien Psychosocial Immédiat).
19-avr.-23	Réunion de Consultation	- Réaliser une tournée de SST : préparation aux situations d'urgence, protection des ouvriers. - Réunion bipartite. - Réaliser une enquête sur les pratiques Achats. - Examen de l'amélioration depuis la dernière visite.
01-févr.-23	Formation	Formation sur les pratiques d'achat.
01-févr.-23	Réunion de Consultation	Séance de synthèse consultative : - Visite d'évaluation de SST avec le responsable de la conformité de l'usine - Examen de plusieurs documents pour identifier l'amélioration apportée par l'usine. Formation dispensée sur les pratiques d'achat. Réunion du Comité Bipartite pour faire le point sur la situation de l'usine.
29-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Révision de l'IP point par point pour donner des conseils sur l'état d'avancement et les étapes de suivi et finaliser PR1. Planification de la formation à fournir avant la fin
15-sept.-22	Réunion Virtuelle du Comité Bipartite	Révision du plan d'amélioration. La discussion a porté sur les questions relatives à la non-complainte sur le travail forcé et sur l'examen des nouveaux contrats des travailleurs étrangers. La discussion a également porté sur les troubles civils qui ont eu un impact sur la fréquentation de l'usine. Discussion avec les membres du syndicat également sur la situation sécuritaire qui affecte négativement les travailleurs.
25-août-22	Formation	Programme de respect du lieu de travail pour les travailleurs.
25-août-22	Formation	Programme de respect du lieu de travail pour les superviseurs et les cadres intermédiaires
22-juil.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Discussion sur l'amélioration et le PR2. L'usine doit envoyer le PR1 et mettre à jour le plan d'amélioration. Une discussion a également eu lieu sur la non-conformité en matière de travail forcé. L'usine doit effectuer le suivi requis et envoyer les preuves.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2023						

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST ne comprend pas tous les éléments nécessaires, selon le Directeur de l'usine.	Inclure les éléments manquants dans la politique de SST, tels que des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration, qui n'ont pas été élaborés en consultation avec les représentants des ouvriers.	L'équipe de conformité travaille à l'élaboration d'une procédure qui inclura toutes les pièces manquantes.	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de préparation aux situations d'urgence ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	S'assurer de disposer des éléments manquants dans les procédures de préparation aux situations d'urgence tels que : -Évacuer les employés vers un lieu de rassemblement désigné, et- Compter tous les employés après une évacuation	La procédure est en place et contient tous les éléments mentionnés. Une copie de celle-ci sera envoyée à Better Work afin que ce problème puisse être marqué comme corrigé.	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas publié les noms des membres du Comité de SST.	Afficher les noms des membres du Comité de SST.	Corrigé, tous les noms avec photo des membres du Comité de SST sont affichés à tous les étages.	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Un extincteur était obstrué dans la chaufferie située à côté du bâtiment de lavage et l'extincteur n°5 était sous-chargé.	Veiller à ce que l'équipement de lutte contre l'incendie soit vérifié quotidiennement sur le lieu de travail.	Ce problème a été résolu, tous les extincteurs et tout le matériel d'incendie ont été remplacés et régulièrement vérifiés. des journaux sont conservés pour toutes les activités. L'équipe de conformité vérifiera quotidiennement l'équipement de lutte contre l'incendie pour éviter que ce problème ne se reproduise.	21
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Logement des Ouvriers	Mauvais entretien des extincteurs. Il manque des détecteurs de fumée les zones concernées.	Veiller à ce que le matériel de lutte contre l'incendie soit régulièrement vérifié dans les dortoirs.	Ce problème a été résolu, tous les extincteurs et tout le matériel d'incendie ont été remplacés et régulièrement vérifiés. des journaux sont conservés pour toutes les activités. L'équipe de conformité continuera de surveiller cela pour garantir la sécurité de tous les dortoirs.	21
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Logement des Ouvriers	Dans le dortoir, il y avait des fils électriques/Internet apparents à tous les étages.	Veiller à ce que le système électrique soit entretenu régulièrement dans les dortoirs.	Ce problème a été résolu lors de l'audit, tous les câbles Internet et électriques sont désormais bien couverts et l'ensemble du système est régulièrement entretenu. L'équipe de conformité et le service de maintenance inspecteront périodiquement les installations pour maintenir la sécurité des panneaux.	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Il manque des éléments dans trois trousse de premiers secours dans les dortoirs.	S'assurer de vérifier régulièrement les trousse de premiers secours.	L'usine a remplacé l'élément manquant dans les trousse de premiers secours.	1

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température dépassent 30 °C dans plusieurs zones du lieu de travail.	Maintenir la température du lieu de travail à 30°C maximum.		14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Un fil électrique a été trouvé suspendu au plafond dans la chaufferie à côté du bâtiment de lavage.	Protéger toutes les sources d'inflammation.	Ce problème a été résolu, tous les câbles électriques et sources d'inflammation sont en état de sécurité. Un contrôle périodique sera effectué par l'équipe de conformité pour garantir la sécurité de ces matériaux.	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni de bouchons d'oreilles aux ouvriers de la petite salle des compresseurs.	Fournir des bouchons d'oreilles aux ouvriers dans la petite salle des compresseurs.	Ce problème a été résolu, tous les EPI nécessaires ont été fournis aux ouvriers. L'équipe de conformité continuera de surveiller pour s'assurer que les ouvriers utilisent les EPI.	14
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiche de données de sécurité chimique.	S'assurer que toutes les fiches signalétiques sont disponibles pour les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.	Toutes les fiches signalétiques de ce problème ont été résolues, tous les produits chimiques sont bien stockés et correctement étiquetés. L'équipe de conformité continuera à surveiller cette situation tout au long de son auto-audit hebdomadaire pour éviter	48
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Un gallon d'essence était stocké dans une zone directement exposée au soleil.	S'assurer que les substances chimiques et dangereuses sont correctement stockées.	Ce problème a été résolu, tous les produits chimiques sont bien stockés et correctement étiquetés. L'équipe de conformité continuera à surveiller cette situation tout au long de son auto-audit hebdomadaire pour éviter que cela ne se reproduise.	1
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non identifiés de substances chimiques et étiquetage inapproprié.	S'assurer que les substances chimiques et dangereuses sont identifiées et étiquetées de manière appropriée.	Ce problème a été résolu, toutes les substances chimiques et dangereuses sont identifiées et étiquetées de manière appropriée. Des réunions et des formations ont été organisées avec tous les ouvriers ayant accès aux produits chimiques sur "l'utilisation et la manipulation des produits	48
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas soumis de rapports d'accidents à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Soumettre les rapports d'accident à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Cette situation a été corrigée, les rapports sont envoyés mensuellement à l'OFATMA. D'autres bureaux seront utilisés pour communiquer les rapports d'accidents à l'OFATMA en cas de fermeture	14

Mai-23	Discrimination	Genre	Un cas de harcèlement sexuel dans un environnement de travail hostile.	Résoudre la situation en planifiant également une sensibilisation au lieu de travail respectueux pour les ouvriers.	Cette situation a été corrigée en appliquant la réglementation de l'entreprise concernant les cas de harcèlement sexuel. Les étapes suivantes ont été suivies pour résoudre ce cas et éviter que cette situation ne se reproduise : *Actions correctives. Des mesures appropriées ont été prises contre la personne à l'origine de cette situation. *Action préventive. L'équipe de conformité continuera à surveiller de près tous les modules en tenant des réunions fréquentes et en réalisant des entretiens avec les travailleurs afin de traiter rapidement toute situation similaire. *Actions préventives. Une formation sur le harcèlement a été dispensée à l'ensemble du personnel de l'entreprise, la politique de lutte contre le harcèlement sexuel a été examinée et mise à jour, de nouveaux affichages contre le harcèlement ont été placés dans les modules, les boîtes de réclamation sont examinées chaque	1
Évaluation Mars 2022						
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température dépassaient les 30°C recommandés dans les sections de passage, de couture et d'inspection.	Maintenir le niveau de température à moins de 30°C dans toutes les sections.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique écrite en matière de SST ne comprend pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration et n'a pas été élaborée en consultation avec les représentants des ouvriers.	Mettre à jour la politique de SST en consultation avec les représentants des ouvriers et inclure les éléments manquants.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine dispose d'une procédure de préparation aux situations d'urgence qui ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les éléments manquants suivants dans les procédures de préparation aux situations d'urgence : évacuer les employés vers un lieu de rassemblement désigné et comptabiliser tous les employés après une évacuation.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas affiché les noms des membres du comité de SST dans l'usine.	Afficher les noms des membres du comité de SST.		1

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le comité de SST ne fonctionne pas efficacement. Seules deux réunions ont été organisées au cours des 12 derniers mois.	Organiser une réunion mensuelle du comité de SST et tenir un procès-verbal des réunions.		1
Mai-22	Durée du Travail	Congé	Le contrat des ouvriers étrangers stipule qu'ils ont droit à moins de quinze jours de congé annuel.	Accorder 15 jours de congé annuel aux ouvriers étrangers.	L'usine a mis à jour le contrat pour l'étranger et l'a soumis au siège pour approbation.	1
Mai-22	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Toutefois, le contrat du travailleur étranger ne précise pas le montant des heures supplémentaires requises.	Inclure le temps effectif des heures supplémentaires effectuées dans la masse salariale.	L'usine a mis à jour le contrat pour l'étranger et l'a soumis au siège pour approbation.	1
Mai-22	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les pauses, ne sont pas affichées dans le bâtiment 7.	Afficher les heures de travail dans le bâtiment 7.	La Direction a résolu le problème lors de la visite d'évaluation.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Deux issues de secours dans la section de lavage du bâtiment 2 ont été verrouillées pendant que les ouvriers faisaient des heures supplémentaires. De plus, les allées dans la salle de l'entrepôt de couture du bâtiment 7 n'étaient pas dégagées .	Garder la voie d'évacuation dégagée. S'assurer que les issues restent accessibles pendant les heures de travail.	La Direction a déverrouillé les issues lors de la visite d'évaluation.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les plans d'évacuation du bâtiment 7 et du lavage 1 étaient obsolètes. De plus, le point de rencontre dans un bâtiment est inaccessible.	Mettre à jour la carte d'évacuation pour refléter la disposition de l'espace. S'assurer que le point de rendez-vous est accessible.	La Direction a résolu le problème lors de la visite d'évaluation.	14
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Un extincteur presque inaccessible dans l'entrepôt de couture du bâtiment 7.	S'assurer que l'extincteur reste accessible pendant les heures de travail.	La Direction a résolu le problème lors de la visite d'évaluation.	14
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher deux infirmières supplémentaires		14
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	L'usine ne prévoyait aucune possibilité pour les ouvriers de changer de vêtements après le travail.	Fournir un espace approprié où les ouvriers peuvent changer de vêtements après le travail.		1

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Un côté du plancher du bâtiment de lavage était glissant en raison du déversement d'eau d'un tuyau et aucun signe de danger n'était affiché.	Afficher un panneau d'avertissement dans la zone et prendre les mesures appropriées pour réparer le tuyau.	La Direction a retiré les ouvriers de la zone jusqu'à ce que le problème soit résolu.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit a dépassé 90 dB dans plusieurs sections.	S'assurer que le niveau de bruit est inférieur à 90 dB dans toutes les sections.		1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune ceinture de sécurité n'a été fournie en temps opportun aux ouvriers de la zone d'emballage et de l'entrepôt pour soulever des charges lourdes.	Fournir une ceinture de sécurité aux ouvriers.	Des ceintures de sécurité sont disponibles pour les ouvriers.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Une boîte électrique non couverte à l'arrière de la section de lavage du bâtiment numéro 2.	S'assurer que les équipements électriques sont correctement entretenus.	La Direction a résolu le problème lors de la visite d'évaluation.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir des équipements de protection appropriés aux ouvriers.	La Direction a corrigé ces problèmes lors de la visite d'évaluation.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches ne dispose pas des conditions adéquates pour empêcher l'exposition inutile des ouvriers aux produits chimiques.	S'assurer que le nettoyage des taches est en bon état pour éviter une exposition inutile des ouvriers aux produits chimiques.	La Direction a résolu le problème lors de la visite d'évaluation.	1
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimiques.	S'assurer que les FS des produits chimiques sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.		35
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques et les substances dangereuses n'étaient pas correctement étiquetés sur le lieu de travail.	Étiqueter toutes les substances dangereuses et chimiques utilisées sur le lieu de travail.		35

Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas exact et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Tenir l'inventaire à jour et inclure tous les produits chimiques utilisés.		24
Mai-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas soumis de rapport d'accident lié au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Soumettre les rapports d'accident sur une base mensuelle à l'OFATMA.		1
Mai-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des travailleurs étrangers ne précise pas les heures de travail et prévoit moins de 15 jours de congé annuel.	Préciser les conditions de travail dans les contrats.	L'usine a mis à jour le contrat des travailleurs étrangers et l'a soumis au siège pour approbation.	1
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers et des employeurs à l'OFATMA est inexacte car le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans les revenus mensuels de l'ouvrier.		14
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des ouvriers et des employeurs à l'ONA est inexacte parce que le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans les revenus mensuels de l'ouvrier.		14
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le registre des congés de maternité et des congés de maladie et les registres de paie n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner. En conséquence, les fiches de paie des ouvriers envoyées à l'OFATMA sont inexactes.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans les revenus mensuels de l'ouvrier.		14
Mai-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du congé annuel.		14

Mai-22	Compensation	Congés Payés	Les congés annuels, les congés de maladie et les congés de maternité ne sont pas exacts car le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul des congés annuels, de maladie et de maternité.		14
Mai-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.		14
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Le registre des congés de maternité et des congés de maladie et les registres de paie n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner. En conséquence, les fiches de paie des ouvriers envoyées à l'OFATMA sont inexactes.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans les revenus mensuels de l'ouvrier.		14
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Les congés de maladie sont payés au prorata, en fonction de leur durée de service alors que le code du travail stipulait que les ouvriers employés depuis plus d'un an avaient droit à l'intégralité du salaire.	Payer l'intégralité du congé de maladie après un an de service.		1
Mai-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du congé annuel.		17
Mai-22	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur n'a pas apporté la preuve que les travailleurs étrangers étaient correctement rémunérés pour les heures supplémentaires effectuées.	Indiquer dans la paie le paiement des heures supplémentaires.	L'usine a mis à jour le contrat des travailleurs étrangers et l'a soumis au siège pour approbation.	1

Mai-22	Travail Forcé	Coercition	Les travailleurs étrangers n'ont pas reçu de copie du contrat avant leur arrivée en Haïti. De plus, les billets d'avion pour leur pays d'origine sont à leur charge s'ils n'ont pas accompli un an d'emploi.	Donner un contrat écrit aux travailleurs étrangers avant qu'ils ne voyagent en Haïti pour remplir leur contrat. Supprimer la clause qui stipule que les travailleurs étrangers doivent rembourser le billet à leur arrivée et que le retour est à leur charge s'ils ne respectent pas les conditions du contrat.	L'usine a mis à jour le contrat des travailleurs étrangers et l'a soumis au siège pour approbation.	1
Mai-22	Travail Forcé	Coercition	Il est interdit aux travailleurs étrangers de quitter le parc même les week-ends et jours fériés.	Supprimer l'interdiction pour les travailleurs étrangers de quitter le parc industriel pendant leur temps libre.	Les travailleurs étrangers peuvent quitter le parc après les heures de travail.	1

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Sewing International S.A.**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **1,736**
 Date d'enregistrement: Oct.-09
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Sept.-21 Août-22

Services de Conseil et de Formation

27-juin-23	Réunion du Comité Bipartite	Réunion pour valider les questions de préparation aux urgences et les contrôles médicaux des ouvriers.
27-juin-23	Réunion de Consultation	Visite virtuelle de la SST sur la protection des ouvriers et examen de la documentation telle que les systèmes de gestion de la SST.
27-févr.-23	Réunion du Comité Bipartite	Réunion sur l'autodiagnostic et les besoins de formation.
27-févr.-23	Réunion de Consultation	Pour valider les questions en suspens sur le plan d'amélioration, séance sur l'indicateur de performance de SST et fournir des conseils sur la procédure pour les femmes enceintes.
30-nov.-22	Réunion du Comité Bipartite	Communication sur une mauvaise gestion de l'eau à l'usine, conduites d'eau à remplacer, identification du réservoir de gaz.
28-oct.-22	Réunion du Comité Bipartite	Réunion sur la nécessité d'amélioration de l'atelier mécanique et de remplacement du portail de l'usine.
27-oct.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Session sur le premier rapport d'avancement, suivi du dernier rapport d'évaluation et explication de la procédure du mécanisme de réclamation.
30-Aug-22	Réunion du Comité Bipartite	Prévoir un rendez-vous avec les vendeurs pour le nettoyage de l'espace, rappel sur les panneaux électriques non accessibles.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Août 2022						
Août-22	Compensation	Information sur le salaire, Utilisation et Déduction	Les heures supplémentaires n'ont pas été enregistrées pour les superviseurs et les travailleurs non affectés à la production.	Réviser les contrats des employés en précisant clairement le salaire pour les heures normales et le salaire qui sera alloué en cas de besoin de l'usine pour ces catégories de travailleurs.		10

Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur la base des gains journaliers moyens du travailleur, car l'usine ne rémunère pas les travailleurs pour la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et calculer le paiement du congé annuel en fonction du salaire moyen journalier du travailleur.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et envoyer la fiche de paie et les documents des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement de la pause déjeuner n'est pas inclus dans le calcul du congé de maternité.	Payer la pause déjeuner et envoyer la fiche de paie et les documents des travailleuses à l'OFATMA pour le paiement du congé de maternité.	Les documents pour le paiement du congé de maternité ont été envoyés à l'OFATMA. L'usine a payé 6 semaines et l'OFATMA 12 semaines.	27
Août-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels, des congés de maladie, des congés de maternité et de la pause journalière n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine a effectué 30% du paiement pour l'exercice 2021-2022, pour l'assurance contre les accidents du travail de l'OFATMA.	Payer la pause déjeuner et payer à temps l'OFATMA en cas d'accident du travail.		27
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du supplément de salaire annuel ou de la prime.		88

Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a partagé aucune preuve que les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois ont été envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et des congés de maternité.	Envoyer le bulletin de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement du congé de maladie et du congé de maternité. Tenir des registres des accusés de réception.	Les enregistrements de tous les accusés de réception sont conservés.	88
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner. Au moment de la visite d'évaluation, les trois derniers paiements étaient en retard.	Payer la pause déjeuner, puis transmettre la contribution des travailleurs et des employeurs à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	Le dernier versement de l'ONA a été effectué pour le mois de septembre 2022.	88
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des employeurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner, puis transférer la contribution des travailleurs et des employeurs à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	Le dernier paiement de l'OFATMA a été effectué pour le mois de mai 2023.	88
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail est moins favorable que la loi.	Modifier le règlement intérieur et apporter les ajustements nécessaires.		10
Août-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul de la période de préavis applicable.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	10
Août-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du salaire journalier moyen pour les congés annuels de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	10

Août-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel en cas de licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du salaire annuel en cas de licenciement.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas été en mesure de fournir les certificats de sécurité structurelle requis.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la mairie.		10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire chimique n'était pas exact.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées.	L'agent de santé et de sécurité et les membres de la SST sont responsables de mettre à jour les inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.	10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune fiche signalétique chimique pour l'acide muriatique trouvée dans l'atelier de mécanique.	Conserver les fiches signalétiques des produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.	Les fiches signalétiques de tous les produits chimiques sont affichées sur le lieu de travail.	10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pas limité l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses.	Isoler l'utilisation des produits chimiques dans l'usine.	Le responsable de maintenance a déjà défini un plan de maintenance.	10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La Direction n'a pas fourni de ceinture de soutien aux travailleurs effectuant des travaux de levage de charges lourdes.	Fournir la ceinture de sécurité aux travailleurs. Ajouter cet aspect dans le système de contrôles journaliers-hebdomadaires.	Tous les ouvriers effectuant des travaux de levage lourds ont reçu la ceinture de sécurité.	54
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	25% des machines à coudre sont dépourvues de protections de poulie.	Définir qui est responsable de l'installation et de l'entretien régulier des protections des machines (maintenance préventive).	Le responsable mécanique est chargé d'installer et d'assurer régulièrement la maintenance des protections de machines.	10

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la limite recommandée par BW.	Prendre des mesures pour réduire la température, comme une ouverture dans le toit, un rideau d'eau ou des ventilateurs supplémentaires.		88
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes conformément à la loi.		104
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire en fonction de l'effectif total.		95
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'alarme incendie du bâtiment 2 ne fonctionnait pas.	Disposer d'un système de détection et d'alarme incendie adapté aux conditions de l'usine.		10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Une ampoule rechargeable a été retrouvée en train de charger, enveloppée dans un morceau de tissu. La Direction précise que cette pratique est interdite sur le lieu de travail.	Former les superviseurs et les travailleurs aux risques d'incendie et à la nécessité de les signaler pour qu'ils soient réparés.	La Direction a déjà formé tous les ouvriers et les superviseurs sur les risques d'incendie et la nécessité de signaler les risques de réparation.	10
Août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières dépassent la limite légale.	Modifier le règlement intérieur de travail S'assurer que les heures de travail régulières hebdomadaires qui incluent la pause quotidienne ne dépassent pas 48 heures par semaine.		21
Août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Le personnel administratif. Les superviseurs ont confirmé que même s'ils effectuent un nombre important d'heures supplémentaires, celles-ci ne sont pas enregistrées et ne sont donc pas payées.	Revoir le contrat de ces catégories de travailleurs.		10

Août-22	Durée de Travail	Congés	La Direction n'a pas accordé 15 jours consécutifs de congé annuel.	Accorder au moins 15 jours de congé annuel aux travailleurs après 1 an de service.	15 jours de congé annuel ont été accordés aux ouvriers.	10
Août-22	Durée de Travail	Congés	Les évaluateurs ont trouvé deux cas où les travailleuses ont été renvoyées chez elles avant leur septième mois de grossesse sans aucune prescription médicale.	Élaborer une procédure pour le congé de maternité.	L'usine a développé une procédure de congé maternité avec un contenu cohérent.	10
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure disciplinaire ne comprend pas : Une spécification claire des comportements ou des performances inacceptables.	Inclure dans la procédure les actions suivantes : Spécification claire des comportements ou des performances inacceptables.	La Direction de l'usine a revu les procédures de licenciement et disciplinaires, les étapes manquantes de la procédure ont été ajoutées.	10
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de règlement des griefs ne comprend pas d'options claires pour soumettre des griefs et des différends qui garantissent l'anonymat et l'absence de représailles.	Inclure des options claires pour soumettre des griefs et des conflits qui garantissent l'anonymat et l'absence de représailles.	L'usine a apporté des mises à jour à la procédure, notamment des options claires pour soumettre des réclamations et des litiges, garantissant l'anonymat et l'absence de représailles.	10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas apporté la preuve : d'un examen régulier par la Direction de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance par rapport aux objectifs et cibles mesurables.	Organiser une réunion d'évaluation de l'efficacité du système de gestion, y compris des performances par rapport à des objectifs mesurables. - Tenir des registres lorsque les enquêtes sur les accidents sont suivies d'un changement réel de procédures.		10
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Non. L'usine n'a pas de procédure adéquate d'enquête sur les accidents.	Inclure les actions suivantes dans la procédure : - Analyse de la cause originelle. - Recherche de solutions durables - Mise en place de changements afin d'éviter la récurrence.		10

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Élaborer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : - Une approche systématique d'identification des dangers - Une structure pour hiérarchiser les risques en fonction de leur impact potentiel et de leur probabilité. - Une hiérarchie des contrôles utilisée pour sélectionner les contrôles efficaces. - Un registre des risques qui		10
Évaluation Septembre 2021						
Sept.-21	Durée du travail	Heures Régulières	L'employeur ne tient pas de registre du temps de travail reflétant les heures effectivement travaillées.	S'assurer que les relevés de temps de travail sont exacts.		38
Sept.-21	Durée du travail	Heures Régulières	Une ouvrière n'a pas bénéficié automatiquement de pauses d'allaitement après son retour de congé de maternité.	Élaborer une procédure pour le personnel des RH lorsque l'ouvrière revient d'un congé de maternité.		38
Sept.-21	Durée du travail	Heures Régulières	Les horaires normaux de travail sont de 7h à 16h (dont 1h de pause journalière), 6 jours par semaine, ce qui équivaut à 9h de travail par jour et 54h par semaine.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les horaires réguliers ne dépassent pas 48 heures par semaine.		8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le nombre total d'ouvriers formés à la lutte contre les incendies représente moins de 10 % de la main-d'œuvre.	Inclure la formation à la lutte contre l'incendie dans le plan de formation. Veiller à ce qu'au moins 10 % de la main-d'œuvre soit formée.	Plus de 10 % de la main-d'œuvre a été formée. L'usine dispose d'un plan de formation interne et d'un système de suivi de la formation.	8

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le dernier exercice incendie a eu lieu le 22 juin 2021, et celui d'avant le 30 août 2020.	Mener au moins un exercice d'urgence tous les 6 mois, y compris l'évacuation complète de la main-d'œuvre. Insérer les exercices dans le plan annuel de formation SST.	L'usine a prévu trois exercices de simulation d'incendie par année et a mené deux exercices d'incendie cette année.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les allées étaient obstruées dans les deux bâtiments de l'usine pendant les heures de travail.	Offrir une formation supplémentaire aux superviseurs et aux ouvriers. Prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises.		8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les voies d'évacuation dans les deux étages de l'usine ne sont pas clairement indiquées.	Peindre des flèches d'évacuation et des lignes jaunes sur le sol pour indiquer la sortie de secours.		53
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'entrepôt de tissus ne dispose pas d'équipements anti-incendie adéquats.	Installer un équipement de lutte contre l'incendie adéquat dans cette zone.	La Direction a installé un équipement de lutte contre l'incendie adéquat dans cette zone et a formé les ouvriers sur les dangers électriques.	53
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le magasin de tissus ne dispose pas de systèmes de détection et d'alarme incendie.	Installer un détecteur de fumée dans cette zone. Fournir une formation supplémentaire sur les risques électriques.	La Direction a installé des détecteurs de fumée dans cette zone et a formé les ouvriers sur les dangers électriques.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total d'ouvriers formés aux premiers secours représente moins de 10 % de la main-d'œuvre D33:D44.	Inclure la formation aux premiers soins dans le plan de formation. Veiller à ce qu'au moins 10 % de la main-d'œuvre soit formée aux premiers secours.	Plus de 10 % de la main-d'œuvre a été formée. L'usine dispose d'un plan de formation interne et d'un système de suivi de la formation.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine est en conformité avec le code du travail concernant les prestations médicales. Cependant, le nombre d'infirmières est insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour avoir au moins 7 infirmières pour l'effectif actuel.		76
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles médicaux annuels des ouvriers ne sont pas conformes aux exigences légales.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la carte de santé.	L'équipe de conformité a discuté des exigences légales avec le Directeur Général. L'usine a payé les CDS.	8

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles de santé pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail ne sont pas conformes aux exigences légales.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Élaborer un plan de bilan de santé pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail.	L'usine a payé la carte santé. La Direction a un plan pour que les ouvriers exposés aux dangers liés au travail reçoivent le bilan de santé tous les six mois.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine n'a pas payé le CDS. En conséquence, l'OFATMA n'a fourni aucun contrôle médical aux ouvriers lors de leur embauche et les ouvriers n'ont pas reçu de carte de santé.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer les cartes de santé.	L'usine a payé les CDS et a envoyé une demande à l'OFATMA pour assurer les contrôles médicaux.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Augmenter le nombre de toilettes pour avoir au moins une toilette pour 25 hommes et une toilette pour 15 femmes.		85
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de lumière est insuffisant dans les sections de couture, d'emballage et de coupe.	Augmenter le niveau de lumière pour atteindre 300 lux dans la section de pressage, 500 lux dans la couture, la coupe, l'emballage. 750 lux en coupe, section Inspection. Ajouter cet aspect dans les vérifications quotidiennes et hebdomadaires.		85
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail dépasse 30°C dans la section de coupe.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Effectuer des mesures régulières de la température et comparer avec la valeur seuil.		69
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune ceinture de soutien n'a été fournie aux travailleurs effectuant des travaux de levage lourds.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		35

Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le complément de salaire annuel ou le boni n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le complément de salaire annuel.		8
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'OFATMA sont tardives et n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Inclure la pause déjeuner dans la contribution de l'ouvrier à l'OFATMA. S'assurer que les paiements sont effectués dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		69
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie est en retard.	Inclure la pause déjeuner dans la contribution de l'employeur à l'OFATMA. S'assurer que le paiement est effectué dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		69
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail est en retard.	Inclure la pause déjeuner dans la contribution envoyée à l'OFATMA. Payer les cartes de santé.	L'usine a effectué un premier paiement pour l'exercice 2021-2022, qui comprend les cartes de santé.	8
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'employeur n'a pas collecté et transmis à temps les cotisations des ouvriers à l'ONA et la pause déjeuner n'est pas indemnisée.	Payer la pause déjeuner et transmettre la contribution de l'ouvrier à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		69
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La cotisation patronale à l'ONA est en retard et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et transmettre la cotisation patronale à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		69

Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés maladie, les congés de maternité et la pause journalière car la pause déjeuner n'est pas rémunérée.	Rémunérer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie, de maternité et des congés annuels.		8
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.		8
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Congés Payés	Les ouvrières éligibles reçoivent 12 semaines de congé de maternité de l'OFATMA. Cependant, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans la déclaration envoyée à l'OFATMA.		8
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Congés Payés	L'usine n'a pas payé certains ouvriers pour leurs congés de maladie parce que la direction a perdu le certificat de congé de maladie des ouvriers.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.	Tous les ouvriers ont reçu le paiement de congé de maladie.	8
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen de l'ouvrier.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen, lors du paiement du congé annuel.		8
Sept.-21	Compensation	Salaire minimum/salaire à la pièce	Les ouvriers ne reçoivent pas le salaire minimum les jours où ils sont renvoyés chez eux plus tôt parce qu'ils n'ont pas bien progressé dans la production.	Réviser et mettre à jour le règlement intérieur.	Les ouvriers ont reçu le salaire minimum, conformément aux règlements internes de l'usine approuvés par le MAST.	8

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Non. L'usine n'a pas affiché de politiques ni d'instructions de travail.	L'usine doit afficher les noms de tous les membres du comité sur le sol. Si possible, publiez également les photos des membres. Publiez la politique.		33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête, ne surveille et ne mesure pas correctement les problématiques de SST.	La direction doit : Effectuer régulièrement des tests, des enquêtes et des inspections. Enregistrer et analyser les violations des procédures. - Examiner régulièrement l'efficacité du système de gestion, y compris les performances par rapport aux objectifs et cibles mesurables.		33
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement de l'usine ne comprennent pas toutes les étapes nécessaires.	Mettre à jour la procédure pour inclure : Le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire.		33
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le Règlement Intérieur de Travail N'a pas été approuvé par le MAST.	L'usine doit effectuer un suivi auprès de MAST pour s'assurer que le document sur les règles de travail internes est approuvé.		33
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La durée normale du travail dans les contrats dominicains est différente de la durée du travail prévue dans le règlement intérieur du travail.	Mettre à jour les règles internes de travail.		2
Mai-23	Temps de Travail	Congé	Les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé 6 semaines avant l'accouchement.	L'usine doit respecter la loi et envoyer les ouvrières enceintes en congé de maternité six semaines avant l'accouchement.		33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Allées obstruées dans plusieurs zones du lieu de travail.	L'usine doit s'assurer que les allées et les voies d'évacuation restent dégagées à tout moment pendant les heures de travail. Une formation doit être dispensée aux responsables de production et au superviseur sur les dangers des allées obstruées.	L'usine a corrigé le problème. Une visite s'impose cependant pour s'assurer de la cohérence de l'amélioration.	33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués tous les six mois, comme cela est recommandé.	Des exercices d'incendie doivent être effectués tous les six mois, comme recommandé.	L'usine a mené un exercice d'incendie en juillet. Ils devraient programmer un autre exercice pour janvier 2024.	33

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les évaluateurs ont remarqué une ampoule enveloppée de tissu dans la zone du traceur.	Les ouvriers doivent être formés à la sécurité incendie et les informer des dangers que présente cette action. L'usine peut analyser l'installation de bornes de recharge téléphonique pour les ouvriers.	L'usine a pris des mesures pour corriger le problème. Ils disposent d'une borne de recharge permettant aux ouvriers de recharger leurs téléphones.	2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le plan d'évacuation ne reflète pas la disposition réelle du plancher du bâtiment 3. De plus, la flèche d'évacuation ne mène pas à une issue de secours.	Mettre à jour la carte d'évacuation pour refléter la disposition du plancher et marquer les flèches pour montrer les issues d'urgence.	Le plan d'évacuation a été mis à jour. Des preuves ont été partagées.	33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Extincteurs non identifiés trouvés dans le bâtiment 3.	L'usine doit désigner une ou plusieurs personnes pour vérifier tous les extincteurs sur une base mensuelle, afin de s'assurer qu'ils sont correctement identifiés et suffisamment chargés.		33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'ouvriers formés aux premiers secours.	L'usine doit fournir une formation aux premiers secours à au moins 10 % de la main-d'œuvre, comme recommandé.	L'usine a formé de nouveaux ouvriers en septembre et octobre, des preuves ont été envoyées.	33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Effectif médical insuffisant.	L'usine doit augmenter le nombre d'infirmières et ajouter une visite médicale au moins 3 fois par semaine.	L'usine dispose de ses installations médicales et de son personnel sur place. Des preuves ont été partagées. Il n'y a qu'une seule infirmière.	33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés aux risques professionnels.	L'usine doit inclure dans sa politique des contrôles médicaux deux fois par an pour les ouvriers exposés à des risques professionnels ou à des produits chimiques. L'usine peut également demander de tels contrôles médicaux à l'OFTAMA lorsqu'elle contribue à l'assurance maternité et santé de l'OFATMA et les payer régulièrement.	Un rapport médical et une liste des ouvriers ayant subi les tests ont été envoyés par l'usine. Toutefois, une enquête plus approfondie est nécessaire pour vérifier si les ouvriers ont subi le test.	33

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur ne dispose pas de son propre espace de restauration, mais les ouvriers utilisent les espaces de restauration communs partagés avec d'autres usines au sein de CODEVI (Parc Industriel) ; cependant, selon l'observation des évaluateurs, ces zones de restauration n'ont pas la capacité d'accueillir tous les ouvriers même si les usines ont des horaires de déjeuner différents pour réduire l'agglomération des ouvriers.			
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'analyse de l'eau n'est pas effectuée sur une base mensuelle par un laboratoire certifié.	L'usine doit établir une politique pour tester l'eau potable sur une base mensuelle. Ils devraient effectuer l'analyse de l'eau tous les mois. Des échantillons d'eau doivent être prélevés à la source de sortie.	Le test de l'eau a été effectué le . L'usine continuera sur une base mensuelle avec des tests réalisés par un laboratoire certifié.	33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	L'usine devrait discuter avec l'administration du parc pour voir comment augmenter le nombre de toilettes pour les femmes.		33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les évaluateurs ont observé une absence de savon dans les toilettes pour hommes du bâtiment 3 lors de la visite d'évaluation.	L'usine devrait désigner une personne ou plusieurs personnes pour vérifier régulièrement la propreté des toilettes et s'assurer que les fournitures sont toujours disponibles pour les ouvriers.	L'usine a pris des mesures pour toujours avoir du savon en stock. Ils ont une personne chargée de vérifier périodiquement les toilettes.	2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail dépasse la limite recommandée de 30 °C	L'usine doit s'assurer que le niveau de température est maintenu en dessous de 30 °C. Des systèmes de refroidissement ou des extracteurs peuvent être installés selon les besoins.		33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Disjoncteurs non identifiés trouvés dans le bâtiment 3.	Les disjoncteurs doivent être inspectés régulièrement pour s'assurer qu'ils sont correctement identifiés et entretenus.		2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pris aucune mesure pour limiter l'exposition des salariés aux vapeurs chimiques.	L'employeur doit prendre des mesures pour limiter l'exposition des employés aux vapeurs chimiques. La zone de nettoyage des taches doit être isolée ou des extracteurs doivent être installés.		33

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune fiche signalétique n'était disponible pour plusieurs produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Disposer des fiches signalétiques dans tous les endroits où des produits chimiques et dangereux sont utilisés et stockés.	Le problème a été résolu. Une fiche signalétique et une étiquette ont été ajoutées à tous les produits chimiques. Des preuves ont été partagées.	33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés de produits chimiques et dangereux trouvés dans plusieurs zones de l'espace de travail.	L'usine doit désigner une ou plusieurs personnes responsables de la tenue, de la mise à jour et de la gestion de son inventaire de produits chimiques. La personne doit garder une trace des conteneurs de produits chimiques pour s'assurer qu'ils sont correctement		33
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire chimique ne répertorie pas tous les produits utilisés sur le lieu de travail.	L'usine doit confier à une personne dédiée la responsabilité de conserver et de mettre à jour le système d'inventaire des produits chimiques. Un système informatisé peut être mis en place pour garantir que l'inventaire des produits chimiques est mis à jour quotidiennement.	L'inventaire des produits chimiques est désormais précis et à jour. Une vérification est effectuée chaque semaine pour maintenir la précision. Les preuves ont été partagées.	33
Mai-23	Liberté Syndicale	Négociation Collective	Plusieurs articles du code du travail ne sont pas appliqués.	Les syndicats devraient travailler avec CODEVI pour réviser la convention collective et travailler sur un plan de mise en œuvre des articles qui ne sont pas actuellement mis en œuvre.		2
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. L'employeur ne verse pas 3% du salaire de base des ouvriers à l'OFATMA.	L'usine doit s'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA, comme l'exige la loi. L'usine doit verser 3 % du salaire journalier de base/moyen des ouvriers à l'OFATMA. Les cotisations doivent être versées mensuellement, les 10 premiers jours ouvrables du mois en cours, pour le paiement du mois précédent.		33
Mai-23			L'employeur collecte et transmet tardivement les cotisations des ouvriers à l'ONA.	Le paiement de l'ONA doit être effectué à temps, dans les 10 premiers jours ouvrables du mois en cours pour le paiement du mois précédent. Les cotisations des ouvriers et des employeurs doivent être calculées sur le salaire journalier de base/moyen qui inclut tous les salaires à l'exception du paiement des heures supplémentaires. S'il existe un accord pour des paiements partiels. L'usine doit conserver une copie de		33

Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. L'usine ne collecte ni ne transmet les cotisations des ouvriers à l'OFATMA.	L'usine doit s'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA, comme l'exige la loi. L'usine doit verser 3 % du salaire journalier de base/moyen des ouvriers à l'OFATMA. Les cotisations doivent		14
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur ne transmet pas à temps la cotisation patronale à l'ONA.	Le paiement de l'ONA doit être effectué à temps, dans les 10 premiers jours ouvrables du mois en cours pour le paiement du mois précédent. Les cotisations des ouvriers et des employeurs doivent être calculées sur le salaire journalier de base/moyen qui inclut tous les salaires à l'exception du paiement des heures supplémentaires. S'il existe un accord pour des paiements partiels. L'usine doit conserver une copie de		33
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois ne sont pas envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	L'usine doit s'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA et effectuer les paiements régulièrement, comme l'exige la loi. Une fois l'usine dûment enregistrée, elle peut envoyer la fiche de paie du ouvrier à l'OFATMA afin que l'OFATMA puisse effectuer le paiement requis pour les congés de maladie et de maternité.		33
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour accident du travail et l'usine n'a pas effectué le paiement pour l'exercice 2021-2022.	L'usine doit payer à temps l'OFATMA pour les accidents du travail, y compris le paiement des CDS. S'il existe un accord avec l'OFATMA, l'usine doit conserver une copie de l'accord écrit et respecter les		33
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire. Le décret du 13 juin a suspendu la loi 3*8.	33
Mai-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement.	L'usine doit inscrire tous ses ouvriers à l'assurance maternité et maladie OFATMA et les payer régulièrement. Pour les ouvrières enceintes, l'usine doit envoyer leur dernière fiche de salaire à l'OFATMA, afin que l'OFATMA puisse leur payer 12 semaines de congé de maternité, comme l'exige la loi.		33
Évaluation Juin 2022						
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du paiement des congés annuels.		21

Juin-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul des paiements des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des paiements de congés de maladie.		21
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul des paiements de congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des indemnités de congé de maternité.		21
Juin-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la paie.	Respectez la loi 3*8 et payez la pause déjeuner.		21
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas effectué le paiement des accidents du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2021-2022.	L'usine doit payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen et envoyer la déclaration de salaire à l'OFATMA.	La Direction a déclaré qu'elle contestait le montant de la facture.	21
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du supplément de salaire annuel ou du paiement de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime.		21
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois ne sont pas envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour les trois derniers mois, pour le calcul des paiements de congé de maladie et de congé de maternité.	L'usine effectue les paiements et verse 6 semaines de congés de maternité.	21
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs et de l'employeur à l'ONA est calculée sur le salaire minimum et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	La contribution des travailleurs et de l'employeur à l'ONA doit être calculée sur la base du salaire journalier moyen et doit inclure le paiement de la pause déjeuner.		21
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine paie uniquement la part de l'employeur de la contribution à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	La contribution des travailleurs et de l'employeur à l'OFATMA doit être calculée sur le salaire journalier moyen et doit inclure le paiement de la pause déjeuner.	La Direction a expliqué qu'il existe un accord entre l'administration du CODEVI et l'OFATMA pour toutes les usines à l'intérieur du parc industriel, mais la Direction de l'usine n'a pu partager aucun accord avec les évaluateurs lors de la visite d'évaluation.	6
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrat de Travail	Le règlement intérieur du travail est moins favorable que le code du travail car il ne prévoit pas le paiement de la pause déjeuner.	Le paiement de la pause déjeuner doit être inclus dans le règlement intérieur.	La Direction discute des exigences légales avec l'administration de CODEVI.	21

Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement pour la période de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du délai de préavis applicable.	La Direction de l'usine a déclaré qu'elle contacterait l'administration de CODEVI pour assurer le suivi.	21
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés au moment du licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	La Direction de l'usine a déclaré qu'elle contacterait l'administration de CODEVI pour assurer le suivi.	21
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du supplément de salaire annuel des travailleurs au moment de la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	La Direction de l'usine a déclaré qu'elle contacterait l'administration de CODEVI pour assurer le suivi.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas effectué d'évaluation mensuelle générale de la SST.	Effectuer une évaluation générale de la SST sur une base mensuelle.	Une évaluation générale mensuelle de la SST a été effectuée. Le format Excel utilisé pour le dernier a été partagé.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a partagé aucune liste des membres du comité de santé et des procès-verbaux des réunions des 12 derniers mois.	Établir un Comité Bipartite de SST, organiser des réunions régulières et rédiger des procès-verbaux des réunions.	Un comité de SST a été créé. La première rencontre a eu lieu le 11 novembre; Les preuves ont été partagées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'un système permettant d'enregistrer régulièrement les accidents et de les envoyer à l'OFATMA tous les mois.	Les accidents liés au travail doivent être enregistrés et envoyés à l'OFATMA sur une base mensuelle.	La correction a été faite. L'usine a partagé des preuves pour août, septembre et octobre. Le système est maintenant en place.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle.	Demander un certificat de sécurité structurelle auprès de l'administration CODEVI.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux n'était pas précis et mis à jour.	Développer un système de gestion des stocks et mettre à jour l'inventaire régulièrement.	L'inventaire chimique est désormais précis et mis à jour. Une vérification est effectuée chaque semaine pour garantir l'exactitude des données. Les preuves ont été partagées.	21

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des conteneurs non étiquetés de produits chimiques et dangereux ont été trouvés dans plusieurs zones de l'espace de travail.	Étiqueter tous les produits chimiques et dangereux.	Tous les conteneurs ont été étiquetés. Un suivi est effectué auprès du travailleur afin qu'il n'utilise pas de conteneurs non étiquetés.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont constaté que les zones de stockage des produits chimiques ne sont pas suffisamment ventilées.	S'assurer que la zone de stockage des produits chimiques est isolée et correctement ventilée. Placer une douche oculaire là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	Une correction a été apportée. Les zones de stockage des produits chimiques sont correctement ventilées. Les preuves ont été communiquées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques de tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.	Le problème a été résolu. Une fiche signalétique et une étiquette ont été ajoutées à tous les produits chimiques. Les preuves ont été communiquées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pris aucune mesure pour limiter l'exposition des employés aux vapeurs chimiques.	La zone de nettoyage des taches doit être isolée et correctement ventilée. Ajouter des extracteurs aux machines si nécessaire.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune formation n'a été dispensée aux travailleurs qui utilisent des substances chimiques et dangereuses.	Former tous les travailleurs qui utilisent des substances chimiques et dangereuses.	Une formation a été dispensée aux travailleurs qui utilisent des produits chimiques et dangereux.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Une station de lavage des yeux n'était pas disponible là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	Installer des douches oculaires dans toutes les zones où des produits chimiques et dangereux sont utilisés.	Des corrections ont été apportées et des preuves ont été communiquées. Une station de lavage des yeux est disponible là où des produits chimiques sont utilisés.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Lors de la visite d'évaluation, aucune preuve de formation n'était disponible.	Former tous les travailleurs à l'utilisation des EPI.	L'usine a prévu des formations pour les travailleurs. Une formation sur les produits chimiques a déjà été dispensée. Les preuves ont été partagées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié la température corporelle de tous les travailleurs ainsi que celle des visiteurs.	Vérifier la température corporelle des travailleurs et tenir un registre pour ceux qui présentent un niveau de température supérieur à 38 degrés.		6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température n'est pas acceptable.	Installer un système de refroidissement ou un ventilateur pour maintenir le niveau de température à 30 degrés ou moins.		21

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Niveaux d'éclairage insuffisants dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Augmenter le niveau d'éclairage dans toutes les sections de l'espace de travail.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	S'assurer que l'usine dispose d'un nombre suffisant de toilettes, comme l'exige le code du travail.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le test de l'eau n'est pas effectué sur une base mensuelle par un laboratoire certifié.	Le test de l'eau doit être effectué à partir du point de sortie sur une base mensuelle.	Le test d'eau a été effectué. L'usine continuera à le faire mensuellement par un laboratoire certifié.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les aires de restauration n'ont pas la capacité d'accueillir tous les travailleurs.	Parler à l'administration du parc pour augmenter la capacité des aires de restauration.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs n'ont pas reçu les contrôles médicaux dans les 3 premiers mois suivant l'embauche et ils n'ont pas de carte de santé.	Demander la carte de santé à l'OFATMA. Demander les contrôles médicaux pour tous les nouveaux travailleurs.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical pour les travailleurs exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	Prévoir un contrôle médical deux fois par an, pour les travailleurs exposés à des produits chimiques et dangereux.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	Demander un contrôle médical annuel pour tous les travailleurs.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Insuffisance du personnel médical tel que requis par l'art. 478 et 479 du code du travail.	Embaucher le bon nombre d'infirmières et de médecins.	L'usine dispose de son propre service médical et de son propre personnel. Les preuves ont été partagées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Des produits périmés ont été trouvés dans plusieurs boîtes de premiers secours.	Garder une liste de contrôle pour les boîtes de premiers soins. Vérifier régulièrement et supprimer les produits périmés.	Toutes les trousse de secours ont été actualisées et complétées. Les preuves ont été communiquées.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de la main-d'œuvre est formée aux premiers secours, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10% des effectifs aux premiers secours.	L'usine a formé de nouveaux ouvriers en septembre et octobre, des preuves ont été envoyées.	

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'a pas transmis de rapport d'entretien de la lutte contre l'incendie réalisé par une société certifiée.	L'entretien de tous les extincteurs doit être effectué par une entreprise certifiée chaque année.	L'usine a envoyé un rapport mensuel réalisé par son équipe. Une entreprise certifiée a effectué une évaluation pour cette année et les preuves ont été partagées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le plan d'évacuation ne reflète pas l'agencement réel de l'usine.	Mettre à jour le plan d'évacuation pour refléter la disposition de l'étage. Afficher le plan d'évacuation si nécessaire.	Le plan d'évacuation a été mis à jour. Les preuves ont été communiquées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les allées et les voies d'évacuation sont obstruées.	Les allées doivent rester dégagées de toute obstruction.	Toutes les allées du bâtiment 1, voie d'évacuation de l'entrepôt textile du bâtiment 2, ont été dégagées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués tous les six mois, comme le recommande Better Work.	Organiser régulièrement des exercices d'évacuation.	L'usine prévoit de faire l'exercice d'incendie tous les 6 mois. Le dernier était le 9 décembre. Les preuves ont été partagées.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Moins de 10 % des travailleurs ont été formés à l'utilisation du matériel de lutte contre l'incendie.	Former au moins 10% des travailleurs à la lutte contre l'incendie.	L'usine a organisé deux sessions de formation les 28 et 29 septembre, et des preuves ont été envoyées.	21
Juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières dépassent la limite légale.	Les heures régulières de travail sont de 48 heures par semaine.		21
Juin-22	Durée de Travail	Congés	Les travailleuses enceintes ne partent pas en congé 6 semaines avant l'accouchement.	Les travailleuses enceintes devraient bénéficier de 6 semaines de congé avant l'accouchement et de 6 semaines après, pour un total de 12 semaines.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement de l'usine ne comprennent pas toutes les étapes nécessaires.	Inclure le droit de se défendre avant le licenciement et de se faire représenté dans le processus disciplinaire.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas attribué de responsabilité au niveau de la Direction et du comité de SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	Assurer le fonctionnement efficace du comité de SST Définir l'autorité de l'agent de SST et de la haute direction pour assumer les responsabilités de SST. Nommer un responsable de la SST ayant une expertise suffisante.	Le comité de SST a été créé. La formation a été faite pour les membres.	6

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures en matière de SST.	L'employeur doit : - Former tous les membres du comité mixte de SST. - Afficher les politiques et les instructions de travail sur le lieu de travail. - Afficher les noms des membres du comité de SST.		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne contrôle pas et ne mesure pas correctement les problèmes de SST.	L'employeur doit enquêter, surveiller et mesurer les problèmes de SST en : - Tests, enquêtes et inspections réguliers - Enregistrement et analyse des violations de procédures - Revue de direction régulière de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur des objectifs et des cibles mesurables - Suivi des enquêtes sur les accidents qui entraînent un changement de procédures/pratiques lorsque requis.L'employeur doit enquêter, surveiller et mesurer les problèmes de SST en : - Tests, enquêtes et inspections régulières - Enregistrement et analyse des violations de procédures - Revue de direction régulière de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur des objectifs et des cibles		21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur ne dispose pas d'une procédure appropriée d'enquête sur les accidents.	La procédure d'enquête sur les accidents devrait comprendre : -Analyse de la cause originelle -Mettre l'accent sur des solutions durables -Mise en place de changements afin d'éviter la récurrence	L'usine revoit la procédure d'enquête sur les accidents pour inclure : -Analyse de la cause originelle -Mettre l'accent sur des solutions durables -Mise en place de changements afin d'éviter la récurrence.	21
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de la procédure de préparation aux situations d'urgence appropriée.	La procédure de préparation aux situations d'urgence doit inclure : Signaler les incendies et autres urgences Alerter tous les employés pour qu'ils évacuent. Évacuation des employés vers le lieu de rassemblement désigné. Comptabilisation de tous les employés après une évacuation.	L'usine travaille sur la procédure de préparation aux situations d'urgence pour inclure : Signaler les incendies et autres urgences Alerter tous les employés pour évacuer Évacuer les employés vers le lieu de rassemblement désigné Comptabiliser tous les employés après une évacuation.	21

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion des dangers et des risques comprenant toutes les étapes nécessaires.	La procédure de danger et de risque doit inclure : - Une approche systématique d'identification des dangers - Une structure pour hiérarchiser les risques en fonction de l'impact potentiel et de la probabilité - Une hiérarchie de contrôles qui sert à sélectionner les contrôles effectifs - Un registre des risques qui pilote la mise en place des contrôles	L'usine travaille sur la procédure à inclure : - Une approche systématique d'identification des dangers - Une structure pour hiérarchiser les risques en fonction de l'impact potentiel et de la probabilité - Une hiérarchie de contrôles qui sert à sélectionner les contrôles effectifs - Un registre des risques qui pilote la mise en place des	21
---------	-------------------------------------	--------------------------------------	--	--	--	----

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Top Choice Apparel Corp**
 Lieu: Ouanaminthe
 Nombre d'ouvriers: **1,653**
 Date d'enregistrement: Janv.-20
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Juin-22 Mai-23

Services de Conseil et de Formation

19-avr.-23	Formation	Système de Gestion des Produits Chimiques
19-avr.-23	Formation	Programme pour un environnement de travail respectueux
19-avr.-23	Réunion de Consultation	Visite consultative pour effectuer une visite de SST de l'usine et organiser une formation sur la gestion des produits chimiques pour les membres du Comité de SST.
19-avr.-23	Formation	Formation sur le Cluster VBG et le harcèlement.
11-avr.-23	Formation	PNC et système de gestion.
14-mars-23	Réunion du Comité Bipartite	Visite consultative pour rencontrer le comité SST/Bipartite dans le bâtiment 3.
14-mars-23	Visite-conseil	Visite consultative pour: Rencontrer le Comité de SST/Bipartite dans le bâtiment 3. Rencontrer les membres du syndicat dans le bâtiment 3. Examiner le plan d'amélioration. Discuter du PR1.
03-févr.-23	Visite-conseil	Visite consultative à réaliser : Visite de l'usine. Revoir le plan d'amélioration. Discuter du plan de formation. Entretien avec un dirigeant syndical.
17-nov.-22	Réunion de Consultation	1.-Réunion pour mener un entretien avec les RH au sujet du cas liou sujet du cas de la liberté d'association. 2.- Réunion consultative pour examiner le plan d'amélioration.
29-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA.
31-mai-22	Formation	Éducation financière virtuelle.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2023						
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Non. L'usine a une politique de SST qui n'est pas signée par la haute Direction. De plus, la politique est rédigée en espagnol.	La Direction doit discuter de la politique de SST avec les ouvriers, obtenir leur avis, puis la signer. La politique en matière de signalisation doit également être affichée.		28

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Pas de certificat de sécurité structurelle, certifiant que la structure du bâtiment répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	L'usine doit demander le certificat à l'administration CODEVI.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'enregistre pas mensuellement les accidents du travail et ne les soumet pas à l'OFATMA.	L'usine doit enregistrer tous les accidents du travail et les soumettre mensuellement à l'OFATMA.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille et ne mesure pas correctement les problèmes de SST.	L'employeur doit effectuer les tâches suivantes : -Enregistrer et analyser les violations des procédures ; - Examen régulier par la Direction de l'efficacité du système de gestion, y compris les performances par rapport aux objectifs et cibles mesurables ; - Les enquêtes sur les accidents sont suivies d'un changement réel de procédure/pratique si nécessaire.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas affiché le nom des membres du Comité de SST dans l'espace de travail.	Afficher les noms et les photos des membres du comité.		2
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non. L'usine ne dispose pas d'une procédure de recrutement appropriée.	L'usine doit revoir sa procédure de recrutement pour inclure : - Des critères d'embauche qui s'appliquent de la même manière à tous les candidats - Vérifier l'âge des ouvriers avant l'embauche - Garantir le respect des exigences légales pour les ouvriers de moins de 18 ans - S'assurer que les ouvriers conservent leurs documents d'identité.		28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédure disciplinaire et de licenciement.	L'usine doit élaborer des procédures disciplinaires et de licenciement comprenant une spécification claire des comportements ou performances inacceptables, un système d'avertissement étape par étape et des procédures liées aux délais de préavis légal et aux indemnités de licenciement. Le délai entre les avertissements. Le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté pendant le processus disciplinaire.		28

Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures appropriées de traitement des réclamations et de résolution des litiges.	Les procédures de traitement des réclamations et de résolution des litiges doivent inclure : Des options claires pour la soumission des réclamations et des litiges qui garantissent l'anonymat et l'absence de représailles, la communication des modifications apportées ou de la résolution, un processus d'examen et L'usine doit développer une procédure pour enquêter sur les violations des politiques et procédures RH, identifier les faiblesses et procéder aux ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise. La procédure doit inclure la manière dont cette enquête se déroulera et qui sera chargé de la mener.	28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'enquête pas correctement sur les violations des politiques et procédures RH.	L'usine doit développer une procédure pour enquêter sur les violations des politiques et procédures RH, identifier les faiblesses et procéder aux ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise. La procédure doit inclure la manière dont cette enquête se déroulera et qui sera chargé de la mener.	28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de règlements internes approuvés par le Ministère du Travail. La direction n'a fait aucun commentaire.	Le règlement intérieur de travail doit être soumis à l'OFATMA pour approbation. Le règlement intérieur de travail doit être en français ou en créole. Une fois approuvé, il doit être partagé avec les ouvriers ou affiché.	28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques des RH.	L'employeur doit revoir ses politiques RH qui comprennent : Une formation d'initiation pour les ouvriers et le personnel ; Formation du personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et procédures ; Politiques et règlements internes affichés dans l'usine ; Représentants des ouvriers et/ou comités	28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La politique des Ressources Humaines, qui établit les responsabilités et les obligations du personnel des Ressources Humaines en matière de questions RH, est rédigée en espagnol.	Traduire le document de l'espagnol vers le français ou le créole. Mettre à jour les lignes hiérarchiques et les tâches du poste.	28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique des RH signée par la Direction et comprenant tous les éléments nécessaires.	L'usine devrait élaborer une politique RH signée par la Direction Générale qui inclut : Les exigences obligatoires en matière d'âge minimum. L'interdiction de l'utilisation de la main-d'œuvre infantine. L'égalité de traitement et la non-discrimination. La prévention du harcèlement sexuel. Les obligations légales liées au licenciement. La liberté d'association. Les heures de travail et la rémunération.	28

Mai-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	L'employeur n'a pas mis en œuvre les dispositions suivantes de la Convention Collective.	Les syndicats, la Direction de l'usine et l'administration du CODEVI devraient se réunir pour discuter d'un plan visant à mettre en œuvre tous les articles de la convention collective.	2
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Contracting Procedures	Un examen des contrats des ouvriers a révélé que les contrats d'apprentissage n'étaient pas approuvés comme l'exige la loi.	Les contrats d'apprenti doivent être soumis au MAST pour approbation.	2
Mai-23	Temps de Travail	Congé	L'employeur accorde moins de 12 semaines de congé de maternité aux ouvrières enceintes.	Accorder aux femmes enceintes 12 semaines de congé de maternité, comme l'exige la loi.	28
Mai-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail dépassent la limite légale.	Le décret du 13 juin met la loi des 3*8 en pause. L'usine dispose d'une Convention Collective qui lui permet de travailler une journée régulière de 9 heures, en plus de la pause déjeuner.	28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Moins de 10 pour cent des ouvriers étaient formés au matériel de lutte contre les incendies.	Planifier la formation pour couvrir au moins 10 % de la main-d'œuvre.	28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas organisés deux fois par an, comme le recommande Better Work.	Effectuer un exercice d'incendie tous les six mois.	28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Allées obstruées dans plusieurs zones du bâtiment.	Ils doivent organiser correctement l'usine pour garantir que les allées restent dégagées.	2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Le plan d'évacuation ne reflète pas la disposition du sol. Les itinéraires d'évacuation doivent être balisés. Les portes des issues de secours n'ont pas d'éclairage de secours.	L'usine doit peindre les voies d'évacuation, préparer le plan d'évacuation et l'afficher dans l'usine. Installer des éclairages de secours dans les issues de secours.	28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien de l'extincteur.	Inspecter régulièrement les extincteurs et placer l'étiquette d'inspection appropriée.	28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Il n'y a pas d'alarme installée dans le bâtiment 2.	Installer un système d'alarme et des détecteurs de fumée dans le bâtiment.	18

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total de ouvriers formés aux premiers secours représente moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	L'usine doit dispenser une formation à au moins 10 % des travailleurs. Elle devrait élaborer un plan de formation pour fournir progressivement la formation jusqu'à ce qu'elle atteigne ou dépasse 10 % de l'effectif.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les évaluateurs n'ont remarqué aucune trousse de secours à l'étage du bâtiment Top Choice 2.	L'usine doit installer des trousse de premiers secours, le cas échéant, mettre en œuvre un système pour garantir que les trousse de premiers secours sont vérifiées régulièrement. S'assurer d'afficher une liste de contrôle des produits sur ou à proximité des trousse de premiers secours pour garantir que tous les articles médicaux sont disponibles à tout moment.		2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales sur place ni de personnel, comme l'exigent les articles 478 et 479 du code du travail.	La Direction doit discuter de ses besoins avec l'administration du CODEVI.	La Direction a indiqué que les ouvriers ont accès aux installations médicales du Parc Industriel.	28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	L'usine doit payer l'OFATMA à temps et inclure le paiement des CDS. L'usine doit demander à l'OFATMA d'effectuer l'examen médical et de fournir la carte de santé aux ouvriers.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	L'usine doit payer l'OFATMA à temps et inclure le paiement des CDS. L'usine doit demander à l'OFATMA d'effectuer l'examen médical et de fournir la carte de santé aux ouvriers.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les entretiens avec les ouvriers de l'usine ont confirmé qu'ils n'avaient pas reçu de carte de santé dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	L'usine doit payer l'OFATMA à temps et inclure le paiement des CDS. L'usine doit demander à l'OFATMA d'effectuer l'examen médical et de fournir la carte de santé aux ouvriers.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur ne dispose pas de son propre espace de restauration, mais les ouvriers utilisent les espaces de restauration communs partagés avec d'autres usines au sein du	L'usine doit discuter avec l'administration de CODEVI pour trouver des espaces supplémentaires pour accueillir les ouvriers pendant le déjeuner.		28

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	L'usine doit discuter avec l'administration de CODEVI pour trouver des moyens d'augmenter le nombre de toilettes.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les évaluateurs ont remarqué que la zone d'emballage n'était ni propre ni rangée.	L'usine doit disposer d'un système permettant de nettoyer régulièrement les planchers de l'usine.		2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Niveau de luminosité insuffisant dans plusieurs zones de l'espace de travail.	L'usine doit s'assurer que le niveau d'éclairage est approprié dans toutes les sections de l'usine.		2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien des machines.	L'usine doit s'assurer que toutes les machines disposent des protections appropriées pour la protection des ouvriers. Elle doit former les ouvriers à l'utilisation appropriée des protections et mettre en place un système garantissant que les ouvriers les utilisent.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur ne fournit pas tous les EPI nécessaires à tous les ouvriers.	Fournir un EPI approprié à tous les ouvriers. Mettre en œuvre un système pour garantir que les EPI sont utilisés lorsque cela est nécessaire.		18
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage des yeux n'a été installée là où des produits chimiques sont utilisés et stockés.	Installer une station de lavage des yeux dans la salle des compresseurs du deuxième bâtiment Top Choice 2.	La Direction forme un nouveau responsable de la conformité pour vérifier et signaler ces problèmes.	2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'aspirateur observé lors du nettoyage ponctuel du bâtiment Top Choice 1, ne fonctionne pas.	S'assurer que l'aspirateur fonctionne pour éviter l'exposition des ouvriers aux produits chimiques.		2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Il manque des fiches signalétiques pour plusieurs produits chimiques et dangereux.	Définir qui est responsable d'acquérir et de conserver les FS pour tous les produits. Conserver les FS dans toutes les zones où les produits sont utilisés. Tenir un dossier distinct avec toutes les FS dans le bureau. S'assurer que les utilisateurs de produits chimiques sont informés et ont lu les FS afin d'avoir une connaissance des produits.		28
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés contenant des substances chimiques et dangereuses trouvés dans l'espace de travail.	L'usine doit désigner une personne responsable de l'inventaire ; s'assurer que tous les produits sont correctement étiquetés.		28

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Inventaire inexact des substances chimiques et dangereuses.	L'usine devrait revoir son système de gestion des stocks pour inclure la quantité reçue, la quantité livrée, la quantité réelle et l'emplacement où les produits chimiques sont stockés dans tous les bâtiments. Elle devrait désigner une personne chargée du suivi de l'inventaire.		28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le versement du complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement des congés annuels payés non utilisés en cas de licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	28
Mai-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	28
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur ne verse pas les cotisations patronales requises à l'ONA.	L'usine doit soumettre les cotisations patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le paiement du mois précédent. Calculer les déductions en fonction du salaire journalier moyen (SALAIRE DE BASE). Exclure le paiement des heures supplémentaires dans le calcul.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	28
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas inscrite à l'assurance maternité et maladie OFATMA.	L'usine doit enregistrer tous les ouvriers à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.		28
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages				

Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur collecte, mais ne transmet pas les paiements des ouvriers à l'ONA en temps opportun	L'usine doit soumettre le paiement à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le paiement du mois précédent. Calculer les déductions en fonction du salaire journalier moyen (SALAIRE DE BASE). Exclure le paiement des heures supplémentaires dans le calcul.		
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des ouvriers des 3 derniers mois ne sont pas transmises à l'OFATMA pour le paiement des congés maladie et maternité.	L'usine doit s'inscrire à l'OFATMA et verser régulièrement les cotisations nécessaires.		28
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du salaire moyen pour le complément de salaire annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	28
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour accident du travail et l'usine n'a pas effectué le paiement pour l'exercice 2022-2023.	L'usine doit payer à temps l'OFATAMA pour l'assurance accidents du travail. Si elle a un accord avec l'OFATMA pour un paiement partiel, elle doit avoir une copie de l'accord et effectuer les paiements comme demandé.		28
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Les indemnités de congé de maladie ne sont pas basées sur le salaire journalier moyen. De plus, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure tous les salaires dans le calcul du salaire journalier moyen.	Le calcul du salaire journalier moyen doit inclure tous les salaires, à l'exception du paiement de la pause déjeuner, qui n'est plus exigée. Les heures supplémentaires ne doivent pas être incluses.	28
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la paie.	Payer la pause déjeuner.	La loi 3*8 stipule que la pause déjeuner fait partie intégrante de la journée de huit heures et doit être compensée. Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	28
Mai-23	Compensation	Congés Payés	L'usine a indemnisé les ouvrières pour 6 semaines de congé de maternité. De plus, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine doit enregistrer tous les ouvriers auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie, déduire le montant approprié et le soumettre à l'OFATMA sur une base mensuelle. Pour les ouvrières enceintes, l'usine doit envoyer à l'OFATMA leurs dernières fiches de paie pour le paiement de leur congé de maternité.	Le calcul du salaire journalier moyen doit inclure tous les salaires, à l'exception du paiement de la pause déjeuner, qui n'est plus exigée. Les heures supplémentaires ne doivent pas être incluses.	28

Mai-23	Compensation	Congés Payés	Le calcul du salaire moyen pour l'indemnité de congé annuel n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	28
Évaluation Juin 2022						
Juin-22	Durée de Travail	Congés	L'employeur accorde moins de 12 semaines de congé de maternité aux travailleuses enceintes.	L'usine doit s'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA et accorder aux travailleuses douze semaines de congé de maternité.		16
Juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures régulières dépassent la limite légale.	L'usine doit revoir ses horaires réguliers afin de respecter la limite légale de 48 heures par semaine.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Un extincteur n'était pas accessible lors du nettoyage des taches. Plusieurs extincteurs n'étaient pas identifiés dans la section d'emballage.	Les extincteurs doivent être identifiés et accessibles en tout temps.	Une correction a été apportée. Les preuves ont été partagées.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en février 2022, et celui d'avant en mars 2021.	L'usine doit effectuer un exercice d'incendie une fois tous les six mois.	1.- Le dernier exercice d'incendie a été effectué le 22 février 2022.	16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé des ampoules rechargeables enveloppées de tissu dans la section d'emballage, ce qui représente un risque d'incendie.	Les sources d'inflammation doivent être protégées. Former les travailleurs à reconnaître les risques et les dangers liés aux sources d'inflammation.	L'usine a pris des mesures pour empêcher les travailleurs de mettre les ampoules en charge. L'information est affichée à l'étage. Des preuves ont été communiquées.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le plan d'évacuation ne reflète pas la disposition de l'étage.	Mettre à jour et afficher le plan d'évacuation sur le sol. Repeindre le sol pour indiquer les voies d'évacuation.	Le plan d'évacuation a été mis à jour et les voies d'évacuation sont clairement indiquées. Les preuves ont été envoyées.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine dispose d'un système d'alarme. Cependant, il n'y avait pas de détecteur de fumée dans la zone d'emballage.	Installer le détecteur de fumée.	Un détecteur de fumée dans la zone d'emballage a été ajouté. Les preuves ont été envoyées.	6

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Un récipient de produit non identifié a été trouvé dans la boîte de premiers secours et de l'alcool a été stocké dans un récipient de soda.	Tous les produits de premiers secours doivent être correctement stockés et identifiés.		6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	L'usine doit fournir des contrôles de santé à tous les travailleurs sur une base annuelle.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations et de personnel médicaux sur place, comme l'exige l'art. 478 et 479 du code du travail.	L'usine fonctionne également la nuit. L'usine doit avoir du personnel médical sur place pour tout le quart de travail.	La Direction a indiqué que les travailleurs ont accès aux installations médicales du parc industriel.	16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical pour les travailleurs exposés à des risques liés au travail n'était présente dans leurs dossiers.	L'usine doit fournir des contrôles de santé deux fois par an à tous les travailleurs exposés à des produits chimiques.	Les contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des risques liés au travail ont été effectués par le personnel médical de CODEVI.	16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs n'ont pas bénéficié d'un examen médical gratuit dans les 3 premiers mois suivant l'embauche et ils n'ont pas reçu les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	L'usine doit s'assurer que des contrôles médicaux sont fournis à tous les travailleurs au cours des trois premiers mois d'emploi.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'employeur n'a pas sa propre salle à manger, mais les travailleurs utilisent les salles à manger communes partagées avec d'autres usines au sein de	L'usine doit travailler avec le parc afin de disposer suffisamment d'espace dans la salle à manger.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'eau potable n'a pas été testée par un laboratoire certifié sur une base mensuelle.	L'usine doit s'assurer que l'eau potable est testée sur une base mensuelle.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	L'usine doit augmenter le nombre de toilettes sur le lieu de travail.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne tient pas de registre pour toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	L'usine doit tenir un registre des travailleurs ayant une température de 38°C et plus.		16

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs machines à coudre manquaient de protège-doigts, de protège-yeux, de protège-courroies et de protège-poulies.	Installer les protections appropriées sur toutes les machines à coudre.	La Direction se dit consciente du problème et dit qu'elle répare constamment les protections, mais que les travailleurs les enlèvent.	16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé plusieurs chaises sans dossier dans l'atelier de couture et plusieurs autres dans de très mauvaises conditions.	Fournir des chaises ergonomiques à tous les travailleurs.	Des chaises avec dossier ont été achetées pour remplacer celles sans dossier. Les preuves ont été envoyées.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur a fourni des EPI appropriés à tous les travailleurs.	L'usine doit fournir les EPI appropriés à tous les travailleurs : - Masque contre les vapeurs chimiques pour les travailleurs travaillant dans la zone de nettoyage des taches. - Ceinture de soutien pour les travailleurs	Tous les EPI ont été fournis aux travailleurs. Une formation leur a été dispensée. Les preuves ont été partagées.	6
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Une douche oculaire n'a pas été installée dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés et stockés.	L'usine doit installer des douches oculaires dans tous les endroits où des produits chimiques sont utilisés.	La Direction a déclaré qu'elle allait s'occuper de cette question sous peu.	16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune formation n'était dispensée aux travailleurs utilisant des substances chimiques et dangereuses.	Offrir une formation à tous les travailleurs qui ont accès à des substances chimiques et dangereuses.	La Direction a indiqué que la formation CODEVI sur la gestion des produits chimiques a été reportée à juillet 2022.	16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches ne dispose pas de conditions adéquates pour empêcher l'exposition inutile des travailleurs aux produits chimiques.	L'usine doit s'assurer que la zone de nettoyage des taches est isolée de la population générale. Elle doit fournir les EPI appropriés aux travailleurs utilisant des produits chimiques. Les extracteurs doivent fonctionner correctement. Limiter l'accès des travailleurs à la zone de nettoyage des taches.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	les fiches signalétiques des produits chimiques ne sont pas disponibles pour tous les produits utilisés dans l'espace de travail.	L'usine doit s'assurer que la fiche signalétique de tous les produits chimiques sur le lieu de travail est affichée à l'endroit où ils sont utilisés. TOUTES les fiches signalétiques doivent être en français ou en créole.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de stockage n'est pas suffisamment ventilée et tous les produits chimiques ont été stockés ensemble.	L'usine doit conserver les produits chimiques dans une zone de stockage correctement ventilée.		16

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés d'huile à coudre et 1 conteneur de soufflage dans la zone des mécaniciens.	L'usine doit s'assurer que tous les contenants de produits chimiques sont correctement étiquetés.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne tient pas un inventaire approprié de toutes les substances chimiques et dangereuses utilisées sur le lieu de travail.	L'usine doit développer un système de gestion des stocks et suivre l'emplacement de tous les produits.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne soumet pas de registres des accidents liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	L'usine doit élaborer une politique de SST détaillée, désigner une personne chargée d'enregistrer les accidents liés au travail et de les soumettre à l'OFATMA sur une base mensuelle.		16
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas partagé les preuves d'une évaluation mensuelle de la sécurité et de la santé au travail en général.	L'usine doit élaborer une politique de SST détaillée, y compris un plan d'évaluation SST interne.	L'usine a partagé les preuves de l'évaluation effectuée sur la sécurité et la santé au travail générales dans l'usine pour les mois de mars, d'avril et de mai 2022.	6
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine doit payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	16
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement des congés annuels payés non utilisés lors du licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine doit payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.	La Direction de l'usine a déclaré qu'elle assurerait le suivi auprès de son service juridique.	16
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul de l'indemnité de préavis applicable en cas de résiliation n'inclut pas l'indemnité de pause déjeuner.	L'usine doit payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.	La Direction de l'usine a déclaré qu'elle assurerait le suivi auprès de son service juridique.	16
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règles de travail internes approuvées par le ministère du Travail.	L'usine doit élaborer un règlement de travail interne et s'assurer qu'il est approuvé par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail (MAST).		16
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine doit payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.	La Direction a expliqué qu'elle assurera le suivi auprès de son service juridique.	16

Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas collecté et transmis les cotisations des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	L'usine doit s'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA et transmettre le paiement chaque mois, sur une base régulière.		16
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois ne sont pas envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	L'usine doit envoyer les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	L'usine effectue les paiements et verse 6 semaines de congé de maternité.	16
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour les accidents du travail et l'usine n'a pas effectué le paiement pour l'exercice 2021-2022.	L'usine doit payer à temps l'OFATMA pour l'assurance accident.		16
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur perçoit mais ne transmet pas mensuellement les cotisations des travailleurs à l'ONA.	L'employeur doit verser la cotisation ONA à temps, au plus tard le 10e jour ouvrable du mois suivant pour couvrir le paiement du mois précédent.		16
Juin-22	Compensation	Congés Payés	L'usine ne payait pas correctement les congés annuels, les congés maladie, les congés de maternité et la pause journalière.	L'usine doit payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen.	La Direction a expliqué qu'elle assurera le suivi auprès de son service juridique.	16
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	L'usine doit indemniser les travailleurs pour la pause déjeuner, comme l'exige la loi 3-8.	La Direction a expliqué qu'elle assurera le suivi auprès de son service juridique.	16
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements du congé de maternité sont basés sur le salaire minimum.	L'usine doit s'inscrire à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA, rémunérer les travailleurs pour la pause déjeuner, inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du salaire journalier moyen.	La Direction a expliqué qu'elle assurera le suivi auprès de son service juridique.	16
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements des congés de maladie ne sont pas basés sur les gains journaliers moyens. De plus, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	L'usine doit indemniser les travailleurs pour la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen. L'usine doit payer les congés de maladie sur la base du salaire journalier moyen.	La Direction a expliqué qu'elle assurera le suivi auprès de son service juridique.	16

Juin-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen du travailleur.	L'usine doit indemniser les travailleurs pour la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du salaire journalier moyen. L'usine doit calculer le paiement des congés annuels sur la base du salaire journalier moyen.	La Direction a expliqué qu'elle assurera le suivi auprès de son service juridique.	16
---------	---------------------	---------------------	---	---	--	----

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Uniwell Apparel, LLC.**
 Lieu: Ouanaminthe
 Nombre d'ouvriers: **683**
 Date d'enregistrement: Janv.-20
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Juin-22 Mai-23

Services de Conseil et de Formation

13-avr.-23	Formation	Système de Gestion des Produits Chimiques
13-avr.-23	Réunion de Consultation	Effectuer une visite SST et identifier les dangers en matière de préparation aux situations d'urgence, de sécurité chimique et électrique. Séance sur l'analyse des lacunes des systèmes de gestion.
11-avr.-23	Formation	PNC et Système de Gestion
22-mars-23	Réunion de Consultation	Réunion bipartite pour présenter un modèle sur les objectifs de SST. Visite virtuelle SST des allées obstruées et des EPI. Réunion avec l'équipe RH pour valider les problèmes en suspens dans le plan d'amélioration.
01-févr.-23	Réunion du CCAP	Identifier les besoins de formation et élaborer un plan de formation.
01-févr.-23	Réunion de Consultation	Visite d'usine : préparation aux situations d'urgence, gestion des produits chimiques. Réunion de direction pour le suivi de la sécurité sociale.
15-nov.-22	Réunion de Consultation	Visite virtuelle de SST préparation aux situations d'urgence, protections des travailleurs. Séance avec le Comité Bipartite pour présenter les derniers résultats de l'évaluation. Rencontre avec la Direction pour discuter du plan d'améliorations.
28-oct.-22	Formation	Introduction virtuelle aux droits et responsabilités des travailleurs.
01-sept.-22	Formation	Formation Comité Bipartite
29-août-22	Formation	Compétences en supervision (SST)
29-août-22	Formation	BWH-TNG VIH/SIDA

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2023						
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux est incomplet.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont entreposées ou utilisées.		27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques sans étiquette.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques ne sont pas correctement stockés.	Émettre des instructions sur le stockage approprié.		2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Fiche signalétique non disponible pour tous les produits chimiques.	Conserver les fiches signalétiques de produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les ouvriers situés à proximité des zones de nettoyage sont exposés aux vapeurs chimiques et aux pulvérisations d'aérosols.	Déplacer la section de nettoyage des taches ou s'assurer qu'elle se trouve dans une zone isolée.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine n'a montré aucune preuve de formation sur les produits chimiques et les substances dangereuses au cours des 12 derniers mois.	Offrir une formation aux ouvriers sur la gestion des produits chimiques.	Une formation a été dispensée en juillet 2023 sur les EPI et la manipulation des produits chimiques.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les stations de lavage des yeux ne sont pas disponibles dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	Installer des stations de lavage des yeux là où des produits chimiques sont utilisés. Inclure cet aspect dans les contrôles quotidiens et hebdomadaires.		27
Mai-23	Liberté d'Association et Négociation Collective	Négociation Collective	Violation de la Convention Collective.	Discuter des exigences légales avec le Directeur de l'usine et inscrire tous les ouvriers à l'assurance maternité et maladie.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Il n'y a pas de détecteur de fumée installé dans l'entrepôt à ordures, où sont entreposés les matériaux de combustion tels que les cartons et les	Installer un détecteur de fumée dans l'entrepôt des déchets.		27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien des extincteurs.	Demander un rapport annuel d'entretien anti-incendie réalisé par une entreprise certifiée.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les sorties de secours ne sont pas accessibles.	Fournir une formation supplémentaire aux superviseurs et rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire respecter la SST dans leur région.	Le tissu a été transféré vers un autre endroit.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués deux fois par an comme recommandé.	Réaliser au moins 2 exercices d'urgence par année civile avec les autorités (y compris l'évacuation complète du personnel).	Le dernier exercice d'incendie a eu lieu en juillet 2023.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Les matériaux combustibles ne sont pas correctement stockés.	Ranger les cartons et le bois dans un autre endroit éloigné des activités de soudage et de meulage.		2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Une quantité importante de morceaux de tissu a été observée stockée sous les panneaux électriques.	Fournir une formation supplémentaire aux ouvriers et aux superviseurs sur la sécurité électrique.	Le tissu a été retiré et des panneaux d'avertissement sont affichés dans l'usine.	2
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	L'employeur n'a pas démontré que ses ouvriers avaient reçu une formation en matière de lutte contre les incendies au cours des 12 derniers mois.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre. Élaborer un journal de surveillance.		27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'un règlement intérieur de travail approuvé par le Ministère du Travail.	Revoir le règlement intérieur de travail. Envoyer le document au MAST pour approbation. S'assurer que toutes les pages sont estampillées.		27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique RH signée par la Haute Direction avec un engagement clair à respecter toutes les exigences légales.	Développer une politique RH signée par la Haute Direction.		27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Contrats de Travail	La Direction n'a pas défini la responsabilité et/ou les responsabilités du responsable de la SST ainsi que de la Haute Direction.	Définir les responsabilités et/ou obligations du responsable de la sécurité et de la santé au travail, ainsi que de la Haute Direction.	
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures RH n'inclut pas toutes les étapes nécessaires.	Organiser une formation d'initiation pour les ouvriers. Fournir une formation au personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et procédures. Afficher les politiques et les règlements internes de l'usine.	27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les descriptions de poste des Ressources Humaines, les lignes hiérarchiques, la description des tâches et les évaluations d'autorité et de performance ne sont pas disponibles.	Définir la responsabilité par écrit, comme les descriptions de poste, les lignes hiérarchiques, la description des tâches du poste et les évaluations de l'autorité et des performances.	27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Inclure les points suivants dans la procédure tels que : - Le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté lors des procédures disciplinaires ; - Délais d'avertissements et de paiements.	27
Mai-23	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine applique la procédure de recrutement de CODEVI.	Développer une procédure de recrutement qui comprend : Des critères d'embauche qui s'appliquent de manière égale à tous les candidats.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les entretiens avec les ouvriers de l'usine ont confirmé qu'ils n'avaient pas reçu de carte de santé dans les trois premiers mois suivant leur	Payer les cartes de santé et demander à l'OFATMA d'effectuer les examens médicaux.	27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les ouvriers exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Effectuer les contrôles médicaux deux fois par an.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers des ouvriers.	Payer les cartes de santé et demander à l'OFATMA d'effectuer les examens médicaux.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales sur place et de personnel, comme requis par les articles 478 et 479 du Code du travail.	Créer une clinique agréée par les autorités ou embaucher le personnel médical requis.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Certaines trousse de premiers secours sont obstruées et certaines ne disposent pas de la liste de contrôle permettant d'assurer un approvisionnement adéquat.	Offrir une formation aux ouvriers pour garantir que les trousse de premiers secours restent dégagées.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre d'ouvriers formés aux premiers secours est inférieur à 10 %, comme le recommande le BWH.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre Élaborer un journal de suivi.	27
Mai-23	Temps de Travail	Congé	Les ouvrières enceintes ne prennent pas de congé 6 semaines avant l'accouchement.	Envoyer les ouvrières en congé de maternité 6 semaines avant l'accouchement.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Aucune évaluation de la SST n'a été réalisée au cours des douze derniers mois. L'usine n'a partagé aucun rapport avec les évaluateurs.	Effectuer des évaluations mensuelles des risques de SST dans toutes les différentes sections de l'usine, y compris des actions préventives et	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a partagé aucune liste des membres du comité de santé ni les procès-verbaux des réunions des 12 derniers mois.	Créer un comité de SST. Informer ensuite les ouvriers de son existence.	27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a partagé aucun certificat de sécurité structurelle avec l'évaluateur.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la Mairie.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas défini les responsabilités et/ou obligations du responsable de la sécurité et santé au travail, ainsi que de la haute Direction.	Définir la responsabilité et/ou les responsabilités du responsable de la SST ainsi que de la Haute Direction.	L'usine a nommé un nouveau responsable de SST et le comité de SST a été mis en place.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre efficacement les politiques de SST.	Afficher les politiques de SST et les consignes de travail sur le lieu de travail. Afficher des plans d'évacuation dans tous les bâtiments		
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille et ne mesure pas les problèmes de SST.	Enquêter, surveiller et mesurer les problèmes de SST par le biais de : Tests, enquêtes et inspections réguliers.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédure d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : La mise en œuvre de changements afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.	L'usine a désigné un responsable de SST et la procédure a été élaborée et validée.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas partagé de procédure de gestion des dangers/risques avec les évaluateurs.	Développer une procédure de gestion des risques qui comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers, un registre des risques, une structure pour prioriser les risques et une hiérarchie de contrôles.	La procédure de risque comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers, une structure pour prioriser les risques et une hiérarchie de contrôles.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une politique de SST adéquate signée par la Haute Direction.	Élaborer la politique en consultation avec les ouvriers et leurs représentants, qui comprend des objectifs mesurables et des cibles		27

Mai-23	Compensation	Congés Payés	Le calcul du salaire moyen pour le paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	27
Mai-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas soumis les relevés de paiement des congés de maladie aux évaluateurs, pour leur permettre de vérifier si les paiements des congés de maladie sont effectués correctement.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie.		27
Mai-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité, alors que les ouvrières ont droit à 12 semaines de paiement.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement du congé de maternité.		27
Mai-23	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	27
Mai-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Les horaires réguliers de travail sont de 6h30 à 16h30 incluant une pause quotidienne d'une heure, 5 jours par semaine, ce qui équivaut à 10 heures par jour et 50 heures par semaine.	S'assurer que les heures régulières ne dépassent pas 48 heures par semaine.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner ne fait plus partie intégrante de la journée de travail.	27
Mai-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué que l'employeur n'avait pas affiché les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les pauses.	Afficher les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour accident du travail et l'usine n'a pas effectué le paiement pour l'exercice 2022-2023.	Conserver une trace de la fiche de salaire envoyée à l'OFATMA. Payer à temps l'OFATMA en cas d'accident du travail.		27

Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du salaire moyen pour le versement du complément de salaire annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le dernier paiement versé à l'ONA a été effectué en septembre 2022.	Calculer la déduction de l'ONA sur le salaire de base des ouvriers Transmettre les cotisations ouvrières et patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. La Direction partage une preuve de paiement de la part de l'employeur effectuée pour le mois de février 2022.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Envoyer les cotisations ouvrières et patronales à l'OFATMA, pour l'assurance maternité et maladie.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le dernier paiement versé à l'ONA a été effectué en septembre 2022.	Calculer la déduction de l'ONA sur le salaire de base des ouvriers. Transmettre les cotisations patronales à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrés du mois suivant pour le mois précédent.		27
Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. La Direction partage une preuve de paiement pour la part employeur effectuée pour le mois de février 2022.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Collecter et transférer les cotisations sur les salaires des ouvriers pour l'assurance maternité et maladie.		27

Mai-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'envoie pas de fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour le paiement des congés de maternité ou de maladie.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie. Envoyer la fiche de paie des ouvriers à l'OFATMA pour les indemnités de congé de maternité ou de maladie.		27
Mai-23	Compensation	Licenciement	Les employeurs versent aux ouvriers leurs congés payés non utilisés en cas de licenciement.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, Better Work ne constate donc pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	27
Mai-23	Compensation	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le versement du complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi n'inclut pas la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre de toilettes insuffisant.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Augmenter le nombre de toilettes comme l'exige la loi.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'analyse de l'eau n'est pas effectuée sur une base mensuelle par un laboratoire certifié.	Effectuer l'analyse de l'eau mensuellement.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les zones de restauration n'ont pas la capacité d'accueillir tous les ouvriers même si les usines ont des horaires de déjeuner différents pour diminuer l'agglomération des ouvriers.	Fournir un espace de restauration pouvant accueillir tous les ouvriers.		27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		27

Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Le représentant de l'employeur n'a pas fourni de registre des séances de formation sur les EPI pour les ouvriers au cours des 12 derniers mois.	Élaborer un plan de formation et dispenser une formation sur les EPI.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Au cours de la visite de l'usine, les évaluateurs ont remarqué qu'il n'y avait aucun signal d'avertissement ni aucune mesure de sécurité là où les conteneurs de produits chimiques sont stockés.	Afficher des signaux d'avertissement et des précautions de sécurité là où les conteneurs de produits chimiques sont stockés.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Des tapis amortisseurs de chocs ne sont pas disponibles pour tous les travailleurs debout dans la section de transfert de chaleur.	Prévoir des tapis anti fatigue pour les ouvriers debout.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de Lux est insuffisant sur le lieu de travail.	Augmenter le niveau de lux avec une lumière supplémentaire. Préciser qui est responsable de l'entretien régulier des lumières et effectuer des mesures régulières de la température et les comparer avec la valeur seuil.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse 30°C sur le lieu de travail.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Préciser qui est responsable de l'entretien régulier des ventilateurs, effectuer des mesures régulières de la température et les comparer avec la valeur seuil.	27
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La plupart des allées de l'entrepôt de tissus et d'accessoires étaient obstruées par des paquets de tissus et des boîtes d'accessoires.	Prévoir un espace supplémentaire pour stocker les marchandises, en réorganisant la salle de stockage.	27

Juin-22	Liberté d'Association	Négociation Collective	Violation de la CCT.	Inscrire tous les employés auprès de l'OFATMA pour les accidents du travail, la maternité et l'assurance maladie. Fournir des chaises avec dossier à tous les travailleurs et allouer des chaises aux travailleurs debout.	20
Juin-22	Compensation	Information sur le Salaire, Utilisation et Déduction	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de confirmer si la masse salariale incluait les heures de travail exactes effectuées par les travailleurs.	Conserver les registres du temps de travail pendant au moins 12 mois.	20
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels.	20
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés de maladie n'est pas basé sur le salaire journalier moyen et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.	20
Juin-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité alors que les travailleuses ont droit à 12 semaines de paiement.	Payer la pause déjeuner. Veiller à ce que les travailleurs soient enregistrés auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	20
Juin-22	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	20
Juin-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels, des congés de maladie, des congés de maternité et de la pause journalière n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et payer la pause déjeuner.	20
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour les accidents du travail et l'usine n'a pas entièrement effectué le paiement pour l'exercice 2021-2022.	Payer à temps l'accident du travail de l'OFATMA.	20

Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du paiement de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du complément de salaire annuel.	20
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'entretien avec la Direction a révélé que les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois ne sont pas envoyées à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité	Payer la pause déjeuner. Envoyer le bulletin de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité	20
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La Direction n'a pas fourni la preuve du paiement des cotisations de l'employeur et des travailleurs à l'ONA, bien que des retenues soient déduites mensuellement de la paie des travailleurs.	Payer la pause déjeuner Transmettre les cotisations des travailleurs et des employeurs à DNA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	20
Juin-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas la contribution de l'employé à l'OFATMA.	Payer la pause déjeuner. Transmettre la contribution des travailleurs et des employeurs à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.	20
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règles de travail internes approuvées par le Ministère du Travail.	Passer en revue les règles de travail internes. Envoyer le document au MAST pour approbation. S'assurer que toutes les pages sont tamponnées.	20
Juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du paiement pour le délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du délai de préavis.	20
Juin-22	Compensation	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel en cas de licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du supplément de salaire annuel lors de la cessation d'emploi.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas procédé à une évaluation générale de la sécurité et de la santé au travail tous les mois.	Effectuer des évaluations mensuelles des risques SST dans toutes les différentes sections de l'usine, y compris des actions préventives et correctives.	20

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a partagé aucune liste des membres du comité de santé et des procès-verbaux des réunions des 12 derniers mois.	Créer un comité SST.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine a mis en place un système pour enregistrer régulièrement les accidents. Cependant, les rapports sur les accidents du travail ne sont pas envoyés mensuellement à l'OFATMA.	Déclarer mensuellement les accidents à l'OFATMA.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la mairie.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine ne tenait pas d'inventaire des produits chimiques lors de la visite d'évaluation.	Affecter des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des conteneurs non étiquetés de substances chimiques et dangereuses ont été trouvés dans plusieurs zones du lieu de travail.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôle l'étiquette.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont constaté que les zones de stockage des produits chimiques ne sont pas suffisamment ventilées.	S'assurer que tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés dans l'usine sont stockés correctement.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune fiche signalétique n'était disponible pour les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques des produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'employeur n'a pris aucune mesure pour limiter l'exposition des employés aux vapeurs chimiques.	Améliorer l'isolement du produit chimique (par exemple, une pièce séparée pour le nettoyage des taches).		20

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les travailleurs n'ont pas été formés à l'utilisation des produits chimiques et des substances dangereuses.	Dispenser une formation aux travailleurs sur la gestion des produits chimiques.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La Direction n'a pas fourni de gants métalliques à tous les travailleurs du service de découpe.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune preuve de formation n'était disponible.	Offrir une formation aux travailleurs sur les EPI.	La Direction a expliqué qu'elle organiserait prochainement une formation pour les travailleurs.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	15 % des machines à coudre manquaient de protège-doigts et de protège-yeux.	Définir qui est en charge de l'installation et de l'entretien régulier des protections de la machine.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié la température corporelle de tous les travailleurs ainsi que des visiteurs.	Vérifier la température corporelle de tous les travailleurs ainsi que des visiteurs.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les évaluateurs ont observé plusieurs chaises sans dossier et en mauvais état dans l'atelier de couture.	Fournir des chaises avec dossier pour tous les travailleurs. Ajouter cet aspect dans les vérifications quotidiennes ou hebdomadaires.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la limite maximale recommandée par Better Work de 30°C.	Agir pour réduire la température (ouverture dans le toit, rideau d'eau, ventilateurs supplémentaires).		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes conformément à la loi.		20

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Au cours de la visite d'évaluation, le savon et le papier n'étaient pas disponibles dans les toilettes des hommes et des femmes.	Définir qui vérifiera la disponibilité du savon et du papier (et l'inclure dans le système de vérifications quotidiennes-hebdomadaires).	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le test de l'eau n'est pas effectué sur une base mensuelle par un laboratoire certifié.	Définir qui organise des tests mensuels sur la qualité de l'eau potable.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les aires de restauration n'ont pas la capacité d'accueillir tous les travailleurs.	S'assurer que l'usine dispose son propre espace de restauration pouvant accueillir tous les travailleurs.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs n'ont pas reçu les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	Demander des cartes de santé à l'OFATMA dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical pour les travailleurs exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	Fournir des contrôles de santé sans frais pour les travailleurs, comme l'exige la loi. Agissez en fonction des résultats.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôle médical annuel n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	Fournir des contrôles de santé sans frais pour les travailleurs.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations et de personnel médicaux sur place, comme l'exige les articles 478 et 479 du code du travail.	Embaucher le personnel médical requis.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total de travailleurs formés aux premiers secours représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre Développer un journal de suivi.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'a pas partagé de rapport sur l'entretien anti-incendie réalisé par une entreprise certifiée.	Demander un rapport annuel d'entretien anti-incendie réalisé par une entreprise certifiée.	20

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Des allées étaient obstruées dans plusieurs zones du lieu de travail.	Prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises. Précisez qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens (et l'inclure dans le système des contrôles quotidiens-hebdomadaires)		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les exercices d'urgence ne sont pas effectués tous les 6 mois.	Mener au moins 2 exercices d'urgence par année civile avec les autorités (y compris l'évacuation complète de la main-d'œuvre).		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué une lampe rechargeable enveloppée dans un morceau de tissu, ce qui représente un risque d'incendie.	Afficher l'image des risques électriques. L'électricien d'usine doit effectuer des vérifications plus régulièrement (inclure cet aspect dans le système de vérifications journalières-hebdomadaires).		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Moins de 10 pour cent des travailleurs ont été formés au matériel de lutte contre les incendies.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre. Développer un journal de suivi. Élaborer un registre de suivi.		20
Juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les femmes enceintes ne bénéficient pas de 2 pauses supplémentaires de 30 minutes.	Développer une procédure pour les femmes enceintes.		20
Juin-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les relevés de temps de travail ne sont pas exacts car les heures régulières et les heures supplémentaires ne sont pas affichées.	Utiliser un formulaire pour demander des heures supplémentaires aux travailleurs qui comprend le nombre d'heures requises et un espace pour la signature du travailleur.		20
Juin-22	Durée de Travail	Congés	Les ouvriers ont révélé qu'ils n'avaient pas bénéficié de 15 jours de congé annuel.	Donner aux ouvriers le temps requis pour les congés annuels.		20

Juin-22	Durée de Travail	Congés	Les travailleuses enceintes ne partent pas en congé 6 semaines avant l'accouchement.	Les travailleuses enceintes devraient bénéficier de 6 semaines de congé de maternité avant l'accouchement et de 6 semaines après.	20
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'a pas enquêté sur les violations des politiques et procédures des RH, identifié les faiblesses et apporté les ajustements nécessaires pour éviter qu'elles ne se reproduisent.	Développer une procédure sur les indicateurs de performance RH. Avoir en place un système de surveillance.	20
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures disciplinaires et de licenciement adéquates.	Élaborer des procédures disciplinaires et de résiliation qui incluent : Une spécification claire des comportements ou des performances inacceptables.	20
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de règlement des griefs ne garantit pas l'anonymat. De plus, les procédures de réclamation n'étaient pas disponibles dans une langue locale.	Passez en revue la procédure de réclamation pour garantir l'anonymat et la traduire dans la langue locale.	20
Juin-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de recrutement n'est pas adéquate.	Élaborer une procédure de recrutement comprenant : Des critères d'embauche qui s'appliquent de la même manière à tous les candidats.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas apporté la preuve de : La nomination d'un responsable de SST ayant une expertise suffisante, garantissant le fonctionnement efficace du Comité de la SST.	Nommer un responsable de SST ayant une expertise suffisante et assurer le fonctionnement efficace du comité de SST.	20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas communiqué et mis en œuvre efficacement les politiques de SST.	Afficher les noms des membres du comité de SST, les politiques et les instructions de travail.	20

Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas de manière adéquate sur les problèmes de SST, ne les contrôle pas et ne les mesure pas.	Enquêter sur les moniteurs et mesurer les problèmes de SST par : Examen régulier de la direction sur l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur des objectifs et cibles.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure précise d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : La mise en œuvre de modifications afin d'éviter qu'elles ne se reproduisent.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Élaborer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : Une approche systématique pour identifier les dangers.		20
Juin-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine a une politique de SST qui n'est pas signée par la Direction.	Développer la politique en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, Inclure des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		20

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **The Willbes Haitian 2A S.A.**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **1,081**
 Date d'enregistrement: Sept.-10
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Oct.-21 Oct.-22

Notes: L'usine était temporairement fermée en septembre et octobre.

Services de Conseil et de Formation

26-avr.-23	Formation	Préparation aux situations d'urgence : Allées bloquées.
21-avr.-23	Réunion de Consultation	Réunion consultative sur le point d'amélioration. Examen des points de non-conformité de SST issus de la dernière évaluation. Réunion de SST sur la préparation aux situations d'urgence.
20-févr.-23	Réunion de Consultation	Visite consultative pour examiner le plan d'amélioration et le plan d'actions correctives de l'usine. Revue des lignes directrices PR1. Le responsable des Ressources Humaines a exprimé les préoccupations et les défis de l'usine.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Octobre 2022						
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas de manière adéquate les responsabilités en matière de santé et de sécurité aux RH et à la haute Direction.	La Direction devrait confier au Comité de SST la responsabilité de s'acquitter de ses responsabilités en matière de santé et de sécurité en veillant au bon fonctionnement du comité de SST. Organiser des réunions régulières et les documenter.		9
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas et ne surveille pas adéquatement les problèmes de SST.	L'employeur doit enquêter et surveiller les problèmes de SST par : n'a pas montré de preuve que l'employeur enquête surveille et mesure les problèmes de SST par : Des tests, des enquêtes et des inspections réguliers Enregistrement et analyse des violations des procédures Examen régulier par la Direction de l'efficacité du système de gestion, y compris la performance sur		9

Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.	L'employeur devrait revoir la procédure pour inclure : Une approche systématique pour identifier les dangers. Une structure pour hiérarchiser les risques en fonction de l'impact potentiel et de la probabilité. Hiérarchie de contrôles utilisée pour sélectionner les contrôles effectifs. Un registre des risques qui oriente la mise en place des contrôles.		9
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de politique SST adéquate.	La politique de SST doit être signée par la Direction Générale. Elle doit fixer des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		9
Oct.-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi n'est pas exact.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	17

Oct.-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels au moment de la résiliation n'est pas exact.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8. Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et	17
Oct.-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du délai de préavis applicable lors de la résiliation n'est pas exact.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8. Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au	17
Oct.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement de travail interne ne contient pas tous les éléments nécessaires.	Mettre à jour les règles internes pour couvrir les temps de pause, les différentes catégories de travailleurs et leur salaire, la date et l'heure de		17
Oct.-22	Durée de Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas affiché les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause.	Afficher les horaires de travail de toutes les équipes dans l'atelier.	L'établissement veillera à afficher les heures de travail, y compris les temps de pause.	17

Oct.-22	Le Travail Infantile	Enfants Ouvriers	Le nombre total de travailleurs formés à la lutte contre les incendies représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Former le nombre approprié d'ouvriers à la lutte contre les incendies.	Ce problème a été signalé par erreur. Les formations de lutte contre l'incendie sont toujours dispensées avec 10 % des effectifs. La liste des participants de la dernière formation a été partagée. Le total est supérieur à 10%.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les sorties de secours sont obstruées.	Dégager toutes les issues de secours de toute obstruction.	Au cours de la visite vidéo, le conseiller a remarqué que toutes les sorties de secours étaient dégagées.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plan d'évacuation inexact. Le plan d'évacuation n'est pas affiché dans tous les bâtiments.	Réviser le plan d'évacuation pour y inclure toutes les sections de l'usine et l'afficher dans tous les bâtiments.	Le plan d'évacuation de la mezzanine du bâtiment 43 est affiché. L'établissement veillera à afficher le plan d'évacuation de la mezzanine du bâtiment 42.	39
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Nombre insuffisant d'extincteurs.	Veiller à ce que tous les extincteurs soient présents à l'étage. Effectuer des contrôles réguliers de tous les extincteurs.	L'installation s'est assurée d'installer un extincteur dans la section de coupe et de les entretenir correctement tous.	39
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre total de travailleurs formés aux premiers secours représente moins de 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Former le nombre approprié de travailleurs aux premiers secours.	Ce problème a été signalé par erreur. Les formations aux premiers secours sont toujours dispensées avec 10 % du personnel. L'usine a envoyé la liste des participants de la dernière formation. Le nombre total est supérieur à 10 %.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Disposer d'un nombre suffisant d'infirmières.		124
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'a pas effectué de test d'eau sur une base mensuelle.	Effectuer une analyse de l'eau tous les mois pour s'assurer que l'eau potable fournie au travailleur est salubre.		17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	Augmenter le nombre de toilettes pour la main-d'œuvre, comme l'exige la loi.		39

Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage était insuffisant dans plusieurs sections.	Augmenter le niveau d'éclairage dans la section de couture, de repassage et de coupe.		47
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau sonore était insuffisant dans la section pressing du bâtiment 43.	Maintenir le niveau de bruit en dessous de 90 dB.		39
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température a dépassé 30°C dans toutes les sections de travail.	Maintenir le niveau de température à 30°C ou moins.		47
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne vérifie pas systématiquement la température corporelle de tous les travailleurs et visiteurs à leur entrée.	Vérifier systématiquement la température corporelle de tous les travailleurs et visiteurs à leur entrée et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	Cette mesure adoptée pendant le COVID n'est plus une obligation.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La distanciation n'est pas respectée.	Veiller à ce qu'une distance sociale de 1,5 mètre soit respectée sur le lieu de travail.	Cette mesure adoptée pendant le COVID n'est plus une obligation.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Le panneau électrique et le disjoncteur ne sont pas correctement identifiés.	Identifier tous les panneaux électriques et les disjoncteurs dans tous les bâtiments. Étiqueter tous les disjoncteurs pour identifier leur fonction.	Les panneaux électriques et les disjoncteurs sont correctement identifiés.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs machines à coudre manquaient de protège-yeux et de protège-doigts.	Installer des protections adéquates sur toutes les machines à coudre.	L'établissement s'est assuré d'avoir toutes les machines à coudre équipées de leurs protections respectives installées.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs travailleurs debout ne disposaient pas de repose-pieds ni de tapis absorbant les chocs.	Fournir des repose-pieds ou des tapis absorbant les chocs à tous les travailleurs debout.	L'établissement a fourni des tapis debout à tous les ouvriers en position de travail debout.	17
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les travailleurs.	Fournir un équipement de protection individuelle adéquat aux travailleurs.	L'établissement a fourni à tous les travailleurs les EPI correspondants.	102

Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune douche oculaire installée dans l'atelier de mécanique et l'entrepôt de produits chimiques.	Installe une douche oculaire à l'atelier mécanique du bâtiment 36 et dans l'entrepôt de produits chimiques.	L'établissement dispose d'une station de lavage des yeux installée là où des produits chimiques sont utilisés. Il n'est pas nécessaire d'installer une station de lavage des	34
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimiques.	Fournir à la fiche signalétique des informations complètes sur l'endroit où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	L'équipe de conformité s'est assurée d'avoir des fiches signalétiques disponibles pour toutes les substances chimiques.	39
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés de produits chimiques trouvés sur le lieu de travail.	Étiqueter tous les contenants de produits chimiques utilisés dans l'usine.	Les pistolets de nettoyage utilisés pour le nettoyage ponctuel des bâtiments 37 et 42 étaient correctement étiquetés.	39
Oct.-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire n'était pas précis et n'incluait pas tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques en conséquence.	L'équipe de conformité s'est assurée que toutes les substances chimiques étaient incluses dans l'inventaire.	17
Oct.-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les travailleurs contractuels ne comprennent pas les conditions d'emploi. De plus, il manque un contrat écrit dans leur dossier.	S'assurer que les travailleurs disposent d'une copie d'une copie du contrat écrit et soient informés des règles de travail internes.	Le responsable des Ressources Humaines veillera à ce que les termes et les conditions d'emploi soient correctement expliqués aux ouvriers contractuels. Les fichiers	17
Oct.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8. Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et	17

Oct.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'OFATMA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	32
Oct.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	32

Oct.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'ONA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	32
Oct.-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et</p>	32

Oct.-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels et des congés de maladie ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	17
Oct.-22	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	17

Oct.-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	17
Oct.-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Veiller à ce que le congé de maternité comprend le paiement de la pause déjeuner.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au</p>	17

Oct.-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir</p>	17
Evaluation October 2021						
Oct.-21	Durée du travail	Heures Régulières	Les heures de travail de l'usine ne sont pas affichées au sol.	Afficher les heures de travail pour tous les quarts de travail, y compris les temps de pause.	L'établissement a affiché les heures de travail, y compris le temps de pause. La direction a l'autorisation d'afficher les horaires de travail dans tous les locaux.	8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Moins de 10 % de la main-d'œuvre est formée à la lutte contre les incendies.	Veiller à ce que 10 % de la main-d'œuvre soit formée à la lutte contre les incendies.	Les formations sont toujours menées avec les 10 % de la main-d'œuvre et la direction s'assurera de partager les preuves avec Better Work puisque les preuves n'étaient pas disponibles au moment de la	8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Issues de secours obstruées.	S'assurer que toutes les sorties ne sont pas obstruées.		8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plan d'évacuation inexact ou manquant.	Mettre à jour après le plan d'évacuation de tous les bâtiments.	Le plan d'évacuation de la mezzanine du bâtiment 43 est affiché. L'établissement veillera à afficher un plan d'évacuation pour	30
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Il manquait un extincteur dans la section de coupe et un autre dans la section d'emballage manquait l'étiquette d'inspection.	Installer les extincteurs manquants et l'étiquette d'inspection manquante. S'assurer que les extincteurs sont vérifiés quotidiennement.	L'établissement s'assurera d'installer un extincteur à la section de coupe et de les entretenir correctement.	30

Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de la main-d'œuvre est formée aux premiers secours.	Veiller à ce que 10 % de la main-d'œuvre soit formée aux premiers secours.	Les formations sont toujours menées avec les 10 % de la main-d'œuvre et la direction s'assurera de partager les preuves avec Better Work puisque les preuves n'étaient pas disponibles au moment de la visite.	8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Disposer d'un nombre suffisant d'infirmières.		115
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'a pas effectué de test d'eau sur une base mensuelle.	Effectuer un test d'eau sur une base mensuelle pour s'assurer que l'eau fournie aux ouvriers est potable.		8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	Avoir un nombre suffisant de toilettes pour la main-d'œuvre, comme l'exige la loi.		30
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage était insuffisant dans plusieurs sections.	Augmenter le niveau d'éclairage dans la section de couture, de repassage et de coupe.		38
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau sonore était incorrect dans la section pressing du bâtiment 43.	Maintenir le niveau de bruit en dessous de 90 dB.		30
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température a dépassé 30°C dans toutes les sections de travail.	Maintenir le niveau de température à 30°C ou moins.		38
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée de manière systématique. L'usine ne tient pas de registre pour toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	Vérifier systématiquement la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée et tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	La température corporelle des ouvriers et des visiteurs sera vérifiée à l'entrée de manière systématique.	8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La distance sociale n'est pas respectée sur le lieu de travail.	Veiller à ce qu'une distance sociale de 1,5 mètre soit respectée sur le lieu de travail.	L'établissement prendra les mesures nécessaires pour respecter la distance physique et sociale des ouvriers.	8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Panneaux électriques et disjoncteurs non identifiés.	Identifier tous les panneaux électriques et les disjoncteurs.	Les panneaux électriques et les disjoncteurs seront bien identifiés.	108
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs machines à coudre manquaient de protège-yeux et de protège-doigts.	Installer des protections adéquates sur toutes les machines à coudre.	L'établissement s'assurera d'avoir toutes les machines à coudre avec leurs protections respectives installées.	8

Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Plusieurs ouvriers debout ne disposaient pas de repose-pieds ni de tapis absorbant les chocs.	Fournir des repose-pieds ou des tapis absorbant les chocs à tous les ouvriers debout.	L'établissement fournira des tapis à tous les ouvriers en position de travail debout.	8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas fourni l'EPI approprié à tous les ouvriers.	Fournir un équipement de protection individuelle adéquat aux ouvriers.	L'établissement fournira à tous les ouvriers l'EPI correspondant.	93
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage oculaire n'est installée dans l'atelier de mécanique et l'entrepôt de produits chimiques.	Installer une station pour le lavage oculaire à l'atelier mécanique du bâtiment 36 et un entrepôt de produits chimiques.	L'établissement dispose d'une station de lavage oculaire installée là où des produits chimiques sont utilisés. Il n'est pas nécessaire d'installer une station de lavage oculaire à l'atelier mécanique.	23
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimiques.	Fournir à la fiche signalétique des informations complètes sur l'endroit où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	L'établissement s'assurera d'avoir des fiches signalétiques disponibles pour toutes les substances chimiques.	30
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés de produits chimiques trouvés sur le lieu de travail.	Étiqueter tous les contenants de produits chimiques utilisés dans l'usine.	Les pistolets de nettoyage dans le nettoyage ponctuel des bâtiments 37 et 42 seront correctement étiquetés.	30
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire n'était pas précis et n'incluait pas tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques en conséquence.	L'établissement veillera à ce que toutes les substances chimiques soient incluses dans l'inventaire.	8
Oct.-21	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La fiche d'accident du mois d'octobre 2020 n'était pas disponible.	Soumettre mensuellement le dossier d'accident du travail à l'OFATMA.	L'établissement s'est assuré d'envoyer à l'OFATMA les registres des accidents du travail sur une base mensuelle.	8
Oct.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le complément de salaire annuel de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels en cas de licenciement ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du délai de préavis applicable en cas de résiliation ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail ne couvre pas les temps de pause, les différentes catégories d'ouvriers et leur salaire, la date et l'heure de paiement du salaire.	Mettre à jour les règles internes pour ajouter les informations manquantes.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8

Oct.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les ouvriers contractuels ne comprennent pas les conditions d'emploi.	S'assurer que les ouvriers ont une copie du contrat écrit et sont informés des règles de travail internes.	Le responsable des Ressources Humaines s'assurera que les conditions d'emploi sont correctement expliquées aux ouvriers contractuels. Les fichiers seront correctement conservés.	8
Oct.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Les cotisations des ouvriers à l'OFATMA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	23
Oct.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	23
Oct.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Les cotisations des ouvriers à l'ONA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	23
Oct.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	23
Oct.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels et des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer le paiement de la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Oct.-21		Ingérence et Discrimination	Licenciement injustifié de 6 dirigeants syndicaux.	Réintégrer les 6 dirigeants syndicaux licenciés pour motif injustifié.		8

Oct.-21		Ingérence et Discrimination	L'usine a été suspendue pour activités syndicales le 1er octobre 2021. La direction a affirmé qu'elle ne savait pas que ces 2 ouvriers faisaient partie du syndicat.	Compenser les ouvriers pour les journées perdues et s'assurer d'avoir une communication claire et régulière avec le comité syndical de l'usine.		8
---------	--	-----------------------------	--	---	--	---

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **The Willbes Haitian S.A (HT-2B)**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **544**
 Date d'enregistrement: Févr.-18
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Sept.-21 Août-22

Services de Conseil et de Formation

26-avr.-23	Réunion de Consultation	Réunion consultative sur le point d'amélioration. Examen des points de non-conformité de SST issus de la dernière évaluation. Réunion de SST sur les priorités en matière de SST.
26-avr.-23	Formation	Préparation aux situations d'urgence : Allées bloquées.
20-févr.-23	Réunion de Consultation	Visite consultative pour examiner le plan d'amélioration et le plan d'actions correctives de l'usine. Révision des lignes directrices PR1. Le responsable des Ressources Humaines a exprimé les préoccupations et les défis de l'usine.
07-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion avec l'agent de SST pour mettre à jour le plan d'amélioration et soumettre le Pr1. La discussion a également porté sur un incident concernant un acte d'agression et de violence survenu à l'encontre d'une travailleuse pendant le trajet. Il a été recommandé de conserver un rapport d'incident et d'orienter la victime vers l'autorité compétente.
28-oct.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Discussion avec le responsable des Ressources Humaines sur les avantages pour les femmes enceintes. Il a été recommandé de donner suite à une plainte précise. Une discussion a également eu lieu sur la situation de l'usine en ce qui concerne les licenciements à venir en raison de la crise économique et de la diminution des commandes.
28-juil.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Rencontre avec le responsable des Ressources Humaines et le responsable de la conformité sur les mises à jour actuelles de l'usine. L'usine est informée du licenciement collectif et envoie le document approprié au MAST. Conseils partagés sur les licenciements. Suivi du plan d'amélioration.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Août 2022						
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST ne contient pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les critères manquants dans la politique de SST. Fixer des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		11

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Inclure les critères manquants pour une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.		11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré que l'employeur enquêtait sur les questions de SST, les contrôlait et les mesurait.	Soumettre et enregistrer les actions et les procédures d'investigation, de suivi et d'évaluation des problèmes de sécurité et de santé au		11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas attribué de responsabilité au niveau du comité de SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	Mettre à jour les procédures de SST afin d'attribuer une responsabilité claire aux membres du Comité de SST.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement de l'usine ne comprennent pas tous les éléments nécessaires :	Inclure les critères manquants dans les procédures disciplinaires et de licenciement. Délais d'avertissement et de paiement. Délais de préavis légaux et indemnités de départ.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Aucune preuve de procédures d'évaluation des performances ni d'enquêtes pour violation des politiques et procédures des RH.	Soumettre et enregistrer les actions et procédures pour enquêter, surveiller et mesurer les violations des politiques des RH.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'attribue pas clairement la responsabilisation à tous les niveaux de gestion pour les responsabilités de gestion des Ressources Humaines.	Attribuer la responsabilité de la gestion des Ressources Humaines à tous les niveaux.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique adéquate en matière de Ressources Humaines.	Inclure les critères manquants pour une politique des RH adéquate.		11

Août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les superviseurs ne permettent pas aux femmes enceintes de profiter des pauses supplémentaires.	Former les superviseurs aux avantages légaux accordés aux femmes enceintes.	L'établissement s'est assuré que tous les superviseurs étaient au courant de cette politique et de sa conformité.	11
Août-22	Durée de Travail	Congés	Les travailleuses enceintes ne partent pas en congé 6 semaines avant l'accouchement.	Les femmes enceintes devraient prendre un congé 6 semaines avant l'accouchement.		11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Plusieurs produits figurant sur la liste de contrôle manquaient dans les boîtes de premiers secours.	Veiller à ce que les boîtes de premiers secours soient facilement accessibles en cas de traitement d'urgence. Vérifier régulièrement les boîtes de premiers secours, retirer et remplacer les produits périmés.	Cela a été corrigé lors de la visite d'évaluation.	11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières.	Embaucher un nombre suffisant d'infirmières.		54
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	Disposer d'un nombre suffisant de toilettes en fonction de l'effectif.		54
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage est insuffisant dans plusieurs sections.	Augmenter le niveau d'éclairage pour se conformer au niveau recommandé par Better Work.		54
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse le niveau recommandé par Better Work de 30 °C, dans toutes les sections.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Mesurer régulièrement la température et la comparer à la valeur seuil.		54

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les masques des travailleurs.	Fournir des masques et des gants appropriés aux travailleurs utilisant des produits chimiques et dangereux.	Des masques et des gants appropriés sont fournis à tous les ouvriers utilisant des produits chimiques.	11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les bornes de la batterie du générateur ne sont pas isolées.	Effectuer un entretien régulier du générateur. Veiller à ce que les bornes de la batterie soient isolées.	L'équipe de maintenance a résolu le problème.	11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches signalétiques n'étaient pas disponibles pour plusieurs produits chimiques et dangereux trouvés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches signalétiques de tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.	L'équipe de conformité s'est assurée que les fiches signalétiques étaient disponibles pour tous les produits stockés sur le lieu de travail.	20
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des substances chimiques et dangereuses est inexact.	Vérifier régulièrement l'inventaire pour s'assurer qu'il est exact. Veiller à ce que l'emplacement des produits soit indiqué sur la feuille d'inventaire.	L'équipe de conformité a veillé à ce que l'inventaire des produits chimiques soit mis à jour pour inclure toutes les zones de stockage de produits chimiques.	20
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le versement annuel du complément de salaire ou de la prime de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen quotidien.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20

Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le congé annuel non utilisé lors du licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement de la période de préavis applicable ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les règles de travail internes ne couvrent pas les temps de pause, les différentes catégories de travailleurs et leurs salaires, la date et l'heure du paiement des salaires.	Inclure les informations manquantes dans les règles de travail internes.		20

Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	20
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'OFATMA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20

Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'OFATMA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs à l'ONA ne comprend pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20

Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	20
Août-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie et la pause journalière.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	20

Août-22	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul des paiements des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	20

Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen du travailleur.	Inclure le paiement du déjeuner dans le calcul du salaire moyen journalier.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	20
Évaluation Septembre 2021						
Sept.-21	Durée du Travail	Heures Régulières	Les superviseurs ne permettent pas aux femmes enceintes de prendre leur pause supplémentaire.	Accorder deux pauses supplémentaires de 30 minutes chacune aux femmes enceintes, comme l'exige le code du travail.	L'établissement formera tous les superviseurs sur la politique et son application.	7
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Moins de 10 % de la main-d'œuvre est formée à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	Offrir une formation en lutte contre les incendies à au moins 10 % de la main-d'œuvre.	Ce problème a été signalé par erreur. Les formations à la lutte contre l'incendie sont toujours dispensées à 10 % de l'effectif.	7
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Urgences	Mauvais entretien des extincteurs.	Élaborer une politique d'évaluation de la SST qui comprend la surveillance régulière des extincteurs. Désigner une personne responsable pour vérifier les extincteurs sur une base mensuelle. Demander à une entreprise certifiée d'assurer l'entretien de tous les équipements de lutte contre les incendies sur une base annuelle.	L'établissement veillera à ce que tous les extincteurs soient bien entretenus.	7

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'ouvriers formés aux premiers soins.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre en premiers soins.	Ce problème a été signalé par erreur. Les formations aux premiers secours sont toujours dispensées auprès de 10% de l'effectif.	7
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers soins n'étaient pas accessibles en temps opportun pour le traitement d'urgence.	Désigner une personne responsable d'ouvrir les trousse de premiers soins. Afficher le nom et la photo de la personne à côté des	L'établissement établira une procédure pour que toutes les trousse de premiers soins soient accessibles en temps opportun. Les articles périmés seront remplacés rapidement.	7
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières autorisées.	Embaucher plus d'infirmières. Se conformer au Code du travail haïtien ; une usine de cette taille doit disposer d'un service médical permanent sur site, avec au moins 4 infirmières diplômées et 3 visites médicales par semaine.		41
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	L'usine n'a pas de test d'eau effectué par un laboratoire certifié sur une base mensuelle.	Retenir les services d'un laboratoire certifié pour effectuer des tests d'eau mensuels.		7
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-Être	Nombre insuffisant de toilettes pour la taille de la main-d'œuvre.	Augmenter le nombre de toilettes. Avec son effectif actuel, l'usine devrait disposer de 48 toilettes fonctionnelles pour les femmes.		41
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage est insuffisant dans toutes les sections.	Augmenter le niveau d'éclairage pour respecter le niveau recommandé par Better Work.		41

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse le niveau recommandé par Better Work de 30 °C, dans toutes les sections.	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Effectuer des mesures régulières de la température et la comparer avec la valeur seuil.		41
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée de manière systématique. L'usine ne tient pas de registre pour toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	Vérifier la température de tous les ouvriers et visiteurs à l'entrée. Tenir un registre des personnes présentant une température de 38°C et plus.	La température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à l'entrée sera vérifiée de manière systématique.	15
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas pris les mesures appropriées pour respecter les recommandations de distance physique et sociale des ouvriers.	Mettre en œuvre les mesures nécessaires pour s'assurer que les mesures de distanciation sociale sont respectées.	L'établissement prendra les mesures appropriées pour respecter la distance physique et sociale des ouvriers.	15
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système de câblage électrique.	Réparer tous les fils électriques endommagés. Demander au service de maintenance d'effectuer des vérifications régulières du système électrique. Étiqueter tous les disjoncteurs.	L'établissement retirera le câble électrique endommagé, le panneau électrique sera correctement couvert et les disjoncteurs seront correctement étiquetés.	36
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les postes de lavage oculaires ne fonctionnent pas correctement dans toutes les sections où des produits chimiques et des substances dangereuses sont utilisés et stockés.	Faciliter le fonctionnement des poste de lavage oculaires ou des bouteilles de lavage oculaire là où des produits chimiques et des substances dangereuses sont utilisés et stockés.	L'usine veillera à ce que les postes de lavage oculaires soient installées et fonctionnent pendant les heures de travail.	7

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur enregistre les accidents liés au travail mais ne les soumet pas à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Tenir des registres mensuels des accidents liés au travail et les soumettre à l'OFATMA sur une base mensuelle.	L'usine enverra les dossiers d'accidents du travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	7
Sept.-21	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés à la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Contrat et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Contrat et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail ne couvre pas les temps de pause, les différentes catégories d'ouvriers et leur salaire, la date et l'heure de paiement du salaire.	Mettre à jour les règles de travail internes pour inclure le temps de pause, le salaire des ouvriers, la date et l'heure du paiement du salaire. Faire approuver le règlement intérieur de travail par le MAST.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul du versement du complément de salaire annuel ou du boni n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le montant collecté pour la maternité et la santé de l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7

Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le montant collecté pour la maternité et la santé de l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des ouvriers à l'ONA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	L'usine ne payait pas correctement les congés annuels, les congés maladie et la pause journalière.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le calcul des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels payés n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du salaire journalier moyen.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	7

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **The WILLBES Haitian III S.A**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **589**
 Date d'enregistrement: Sept.-10
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Sept.-21 Août-22

Services de Conseil et de Formation

14-juin-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Réunion pour discuter : Protection des travailleurs. Contrat de travail/heures de travail Pauses pour les femmes enceintes.
09-juin-22	Formation	Session virtuelle sur les compétences de supervision (SST)
08-juin-22	Formation	Session virtuelle sur les compétences de supervision (SST)
07-juin-22	Formation	Session virtuelle sur les compétences de supervision (SST)
05-mai-22	Formation	Comité Bipartite
26-avr.-23	Formation	Préparation aux situations d'urgence : Allées bloquées.
20-avr.-23	Réunion de Consultation	Réunion consultative sur le point d'amélioration. Examen des points de non-conformité SST issus de la dernière évaluation. Réunion de SST sur les priorités de SST sur la base de la dernière réunion interne sur la SST.
21-févr.-23	Réunion de Consultation	Visite consultative pour examiner le plan d'amélioration et le plan d'actions correctives de l'usine. Révision des lignes directrices PR1. Le responsable des Ressources Humaines a exprimé les préoccupations et les défis de l'usine.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Août 2022						
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'est pas signée par la direction générale et ne contient pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les critères manquants dans la politique de SST. Fixer des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas de procédures adéquates de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Inclure les critères manquants dans les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		11

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas apporté la preuve que l'employeur enquête, surveille et mesure les problèmes de SST.	Soumettre et enregistrer les actions et les procédures pour enquêter, surveiller et mesurer les problèmes de SST.		11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas attribué de responsabilité au niveau du comité de SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	Mettre à jour les procédures de SST pour attribuer une responsabilité claire aux membres du Comité de SST.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Inclure les critères manquants dans les procédures disciplinaires et de résiliation.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Il n'existe aucune preuve de l'existence de procédures d'évaluation des performances ni d'enquêtes sur les violations des politiques et procédures en matière de Ressources Humaines.	Soumettre et enregistrer les actions et procédures pour enquêter, surveiller et mesurer les violations des politiques des RH.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'attribue pas clairement, à tous les niveaux de la hiérarchie, les responsabilités en matière de gestion des Ressources Humaines.	Attribuer des responsabilités à tous les niveaux pour la gestion des Ressources Humaines.		11
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique adéquate en matière de Ressources Humaines.	Inclure les critères manquants pour une politique de RH adéquate.		11
Août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les registres de présence des travailleurs temporaires n'étaient pas disponibles lors de la visite d'évaluation.	Disposer d'un système de présence fiable pour les travailleurs temporaires afin d'enregistrer le temps de travail précis.	L'établissement tiendra des registres de présence pour les ouvriers temporaires.	11

Août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Des pauses supplémentaires ne sont pas accordées aux femmes enceintes.	Veiller à ce que les travailleuses enceintes puissent prendre leurs pauses supplémentaires.	L'établissement informera tous les superviseurs des pauses supplémentaires pour les femmes enceintes. Cette pause sera respectée.	11
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre d'infirmières est insuffisant.	Disposer d'un nombre d'infirmiers compatible avec l'effectif.		131
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'a pas effectué de test d'eau sur une base mensuelle par un laboratoire certifié.	Effectuer le test de l'eau sur une base mensuelle.		25
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	Avoir un nombre suffisant de toilettes pour les femmes.		140
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage était insuffisant dans plusieurs sections.	S'assurer que le niveau d'éclairage est approprié dans toutes les sections.		73
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température a dépassé 30°C dans plusieurs sections.	S'assurer que la température du lieu de travail ne dépasse pas les 30 C recommandés.		47
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié la température corporelle de tous les travailleurs et visiteurs à leur entrée de manière systématique.	S'assurer de vérifier la température corporelle de tous les travailleurs et visiteurs à leur entrée de manière systématique. S'assurer de tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38 °C et plus.	La mesure n'est plus une exigence.	25
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La distance sociale n'est pas respectée à l'étage dans la section de préparation, ainsi qu'à l'entrée et à la sortie.	S'assurer que la distance de 1,5 mètre soit respectée dans la section de préparation ainsi que de l'entrée et de la sortie.	La mesure n'est plus une exigence.	25

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Mauvais entretien du système électrique.	S'assurer que l'entretien approprié est effectué régulièrement pour l'installation électrique. Les fils électriques ne doivent pas être exposés.	Le problème a été corrigé immédiatement. L'installation entretiendra correctement toutes les installations électriques.	21
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les travailleurs debout dans la salle de couture et la zone d'emballage ne disposaient pas de repose-pieds ni de tapis absorbant les chocs.	Fournir des repose-pieds ou des tapis absorbant les chocs à tous les travailleurs debout.	Des tapis absorbant les chocs ont été achetés.	25
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'employeur n'a pas reçu la ceinture de soutien pour les travailleurs effectuant des travaux de levage lourds.	Fournir une ceinture de soutien aux travailleurs effectuant des travaux de levage lourds.		47
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La douche oculaire n'est pas installée dans toutes les zones où des produits chimiques et dangereux sont utilisés et stockés.	Installer une douche oculaire dans l'atelier de mécanique, la zone de nettoyage des taches et l'entrepôt des produits chimiques où ces derniers sont utilisés et stockés.	L'installation dispose d'une station de lavage des yeux installée dans la salle de nettoyage des taches et dans l'entrepôt de produits chimiques. Il n'est pas nécessaire d'installer une station de lavage des yeux à l'atelier mécanique.	25
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches signalétiques.	S'assurer que tous les produits chimiques ont leurs fiches de données de sécurité disponibles là où ils sont utilisés et stockés.	L'équipe de conformité a veillé à ce que les fiches de sécurité manquantes soient ajoutées là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	73
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les conteneurs de produits chimiques et dangereux n'étaient pas correctement étiquetés.	S'assurer que tous les produits chimiques et produits dangereux sont correctement étiquetés.	Le problème a été résolu lors de la visite d'évaluation.	62
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux n'était pas disponible.	Veiller à ce que tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail soient inclus dans l'inventaire des produits chimiques.	Nouveaux produits enregistrés en usine dès leur stockage.	52

Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le complément de salaire annuel de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du supplément de salaire annuel ou de la prime en cas de licenciement.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	25
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du congé annuel en cas de licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul des congés annuels en cas de licenciement.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	25

Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du paiement du délai de préavis.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	25
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail ne couvre pas les temps de pause, les différentes catégories de travailleurs et leur salaire, la date et l'heure de paiement du	Préciser les conditions d'utilisation des différentes catégories de travailleurs dans le règlement intérieur.		25
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les contrats de travail écrits ne précisent pas les heures de travail et la nature du travail à effectuer comme l'exige la loi.	Préciser les heures de travail et la nature du travail à effectuer dans les contrats de travail.		25
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	25

Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur n'a pas transmis les fiches de paie des 3 derniers mois des travailleurs à l'OFATMA pour les travailleurs pour les paiements de congé de maladie ou de maternité.	Transmettre les fiches de paie des 3 derniers mois à l'OFATMA pour les travailleurs pour les paiements de congé de maladie ou de maternité.		25
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA pour les accidents du travail n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en</p>	25
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'ONA n'incluent pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	25

Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	25
Août-22	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas payé correctement les congés annuels, les congés de maladie et la pause journalière.	Payer la pause déjeuner.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à</p>	25

Août-22	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	25
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	

Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	S'assurer que la pause déjeuner soit incluse dans le calcul du paiement des congés de maladie.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à</p>	25
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé annuel n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le paiement du congé annuel.	<p>Le décret du 13 juin suspend toutes les dispositions de la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.</p> <p>Le décret rétablit également les articles 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 120, 121 et 122 du Code du travail, qui avaient été abrogés par la loi 3*8.</p> <p>Afin de laisser aux usines le temps de mettre en œuvre efficacement les dispositions rétablies dans le Code du travail, Better Work Haïti ne constatera pas de non-conformité aux exigences de ces articles au cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de janvier 2024.</p>	25
Août-22	Compensation	Information sur le Salaire, Utilisation et Déduction	L'usine ne dispose pas d'une liste de paie précise pour les travailleurs temporaires.	S'assurer que le formulaire de paie pour les travailleurs temporaires comprend toutes les informations nécessaires telles que les heures travaillées et les heures supplémentaires.		25

Août-22	Compensation	Information sur le Salaire, Utilisation et Déduction	Aucun relevé de temps n'était disponible pour les travailleurs temporaires.	S'assurer d'avoir un système d'enregistrement des heures de travail pour les travailleurs temporaires.		25
Août-22	Le Travail Infantile	Documentation et Protection des Jeunes Ouvriers	Trois fiches d'emploi n'avaient pas leur carte d'identité ou leur acte de naissance.	Le dossier de tous les travailleurs doit inclure une carte d'identité prouvant qu'ils ont dépassé l'âge minimum.		25
Evaluation Septembre 2021						
Sept.-21	Durée du Travail	Heures Régulières	Les registres de présence n'étaient pas disponibles pour les ouvriers temporaires.	Disposez d'un système de présence fiable pour les ouvriers temporaires afin d'enregistrer le temps de travail précis.	L'établissement conservera des registres de présence pour les ouvriers temporaires.	12
Sept.-21	Durée du Travail	Heures Régulières	Les ouvrières enceintes ne sont pas autorisées à prendre leurs pauses supplémentaires.	Veiller à ce que les ouvrières enceintes puissent prendre leurs pauses supplémentaires.	L'établissement veillera à ce que tous les superviseurs soient au courant des pauses supplémentaires pour les femmes enceintes. Cette pause sera respectée.	12
Sept.-21		Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical en nombre insuffisant.	Disposer d'un nombre d'infirmiers compatible avec l'effectif.		118
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'usine n'a pas effectué de test d'eau sur une base mensuelle par un laboratoire certifié.	Effectuer le test de l'eau sur une base mensuelle.		12
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	Avoir un nombre suffisant de toilettes pour les femmes.		127
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage était insuffisant dans plusieurs sections.	S'assurer que le niveau d'éclairage est approprié dans toutes les sections.		60
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température a dépassé 30°C dans plusieurs sections.	Maintenir le niveau de température à ou en dessous de 30°C.		34

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine n'a pas vérifié la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée de manière systématique. L'usine ne tient pas de registre pour toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	Vérifier la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée de manière systématique. Tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	L'établissement vérifiera la température corporelle de tous les ouvriers et visiteurs à leur entrée de manière systématique.	12
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	La distance sociale n'est pas respectée dans la section de préparation, ainsi qu'à l'entrée et à la sortie.	S'assurer que la distance de 1,5 mètre est respectée dans la section de préparation ainsi lors de l'entrée et de la sortie.	L'établissement prendra les mesures appropriées pour respecter la distance physique et sociale des ouvriers.	12
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Fil électrique apparent dans la chaufferie.	Effectuer régulièrement un entretien approprié de l'installation électrique.	Le problème a été résolu immédiatement. L'établissement veillera à entretenir correctement toutes les installations électriques.	12
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Des tapis absorbant les chocs n'étaient pas fournis à tous les ouvriers debout.	Fournir des repose-pieds ou des tapis absorbant les chocs à tous les ouvriers debout.	Tous les ouvriers en position debout recevront des tapis pour se tenir debout.	12
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune ceinture de soutien n'était fournie aux ouvriers effectuant des travaux de levage lourds.	Fournir une ceinture de soutien aux ouvriers effectuant des travaux de levage lourds.	L'installation fournira une ceinture de soutien aux ouvriers effectuant des travaux de levage lourds.	34
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune douche oculaire n'a été installée dans l'atelier mécanique, la zone de nettoyage des taches et l'entrepôt de produits chimiques où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	Installer une douche oculaire dans l'atelier de mécanique, la zone de nettoyage des taches et l'entrepôt de produits chimiques où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	L'établissement dispose d'une douche oculaire installée dans la salle de nettoyage des taches et dans l'entrepôt de produits chimiques. L'atelier de mécanique n'a pas encore de douche oculaire.	12
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimiques.	S'assurer que tous les produits chimiques ont leurs fiches de données de sécurité disponibles là où ils sont utilisés et stockés.	L'établissement disposera de fiches signalétiques pour toutes les substances chimiques.	60

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Un bidon d'huile à coudre et une boîte de détergent qui n'étaient pas correctement étiquetés dans l'atelier de mécanique.	Tous les produits chimiques doivent être correctement étiquetés.	L'établissement étiquettera correctement toutes les substances chimiques.	53
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas exact.	S'assurer que l'inventaire des produits chimiques comprend tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	L'installation inclura toutes les substances chimiques dans l'inventaire chimique.	39
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le complément de salaire annuel de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du supplément de salaire annuel ou de la prime lors de la cessation d'emploi.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le congé annuel de fin de contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul des congés annuels en cas de cessation d'emploi.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du délai de préavis applicable n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le calcul du paiement du délai de préavis.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail ne couvre pas les temps de pause, les différentes catégories de ouvriers et leur salaire, la date et l'heure de paiement du salaire.	Préciser les modalités et conditions pour les différentes catégories de travailleurs dans le règlement intérieur de travail.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les contrats de travail écrits ne précisent pas les heures de travail et la nature du travail à effectuer comme l'exige la loi.	Préciser les heures de travail et la nature du travail à effectuer dans les contrats de travail.	L'établissement précisera les heures de travail et la nature du travail à effectuer dans les contrats de travail.	12
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12

Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Le montant collecté au titre des cotisations des travailleurs à l'OFATMA est versé tardivement et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la contribution de l'OFATMA à temps et l'inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA est versée tardivement et n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la contribution de l'OFATMA à temps et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	Le montant perçu au titre des cotisations des ouvriers à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la contribution de l'ONA à temps et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la contribution de l'ONA à temps et inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	L'usine ne payait pas correctement les congés annuels, les congés maladie et la pause journalière.	Payer la pause déjeuner.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	La pause déjeuner n'est pas compensée dans la masse salariale.	Payer la pause déjeuner.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du paiement du congé de maladie.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans le paiement du congé annuel.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	12

Sept.-21	Compensation	Information sur le salaire, utilisation et déduction	L'usine ne dispose pas d'une liste de paie précise pour les ouvriers temporaires.	Le formulaire de paie pour les ouvriers temporaires doit inclure toutes les informations nécessaires telles que les heures travaillées et les heures supplémentaires.	L'établissement s'assurera d'avoir un formulaire de paie pour les ouvriers temporaires qui comprend toutes les informations nécessaires telles que les heures travaillées et les heures supplémentaires.	12
Sept.-21	Compensation	Salaire minimum/salaire à la pièce	Aucun relevé de temps n'était disponible pour les ouvriers temporaires.	Tenir un système d'enregistrement du temps pour les ouvriers temporaires.	L'établissement tiendra des registres de temps pour les ouvriers temporaires.	12
Sept.-21	Travail des Enfants	Documentation et protection des jeunes ouvriers	Trois fiches d'emploi n'avaient pas leur carte d'identité ou leur acte de naissance.	Inclure une carte d'identité dans le dossier de tous les ouvriers pour prouver qu'ils ont dépassé l'âge minimum.		12

BETTER WORK HAÏTI – 26ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **The Willbes Haitian S.A (HT - Print Shop)**
 Lieu: Port-au-Prince
 Nombre d'ouvriers: **41**
 Date d'enregistrement: Févr.-18
 Date des deux dernières évaluations de Better Work: Sept.-21 Août-22

Services de Conseil et de Formation

16-févr.-23	Réunion du Comité Bipartite	Réunion pour identifier les besoins de formation.
16-févr.-23	Réunion de Consultation	Pour vérifier le contrat de travail, faire le suivi de la Sécurité Sociale et des systèmes de gestion de la SST.
11-nov.-22	Réunion de Consultation Virtuelle	Visite virtuelle SST pour valider les problèmes en suspens, Session sur le portail BW et Suivi du premier rapport d'avancement, Examen du plan d'amélioration et Bipartite.
05-août-22	Réunion du Comité Bipartite	Rencontrer le comité sur les améliorations apportées et valider les questions en suspens sur le plan d'amélioration.on annual leave and payroll.
5-Aug-22	Réunion de Consultation	Rencontre avec le comité sur les améliorations apportées et validation des dossiers en suspens sur le plan d'amélioration. Visite virtuelle SST : sécurité électrique et protection des travailleurs3) Session sur l'évaluation des risques, les conseils COVID-19, le suivi des congés annuels et de la paie.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Août 2022						
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de procédure de préparation aux situations d'urgence.	Élaborer une procédure écrite en cas d'urgence.		9
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas sur les violations des procédures et politiques en matière de Ressources Humaines.	Définir les indicateurs de performance des RH et élaborer une procédure pour identifier les faiblesses des RH et procéder aux ajustements nécessaires		21
Août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Le registre des présences n'est pas exact.	Disposer d'un système précis d'enregistrement des présences.		21

Août-22	Durée de Travail	Heures Régulières	Les heures de travail régulières dépassent la limite légale.	S'assurer que les heures de travail régulières hebdomadaires qui incluent la pause quotidienne ne dépassent pas 48 heures par semaine.		21
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Une ampoule rechargeable a été retrouvée en charge dans une boîte en carton.	Former les superviseurs et les travailleurs aux risques d'incendie et à la nécessité de les signaler pour qu'ils soient réparés.		9
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat. Préciser qui effectue des contrôles réguliers pour s'assurer que l'équipement est en place et fonctionne.	L'extincteur sous-chargé a été remplacé.	59
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien du système de détection d'incendie.	Installer et entretenir un avertisseur de fumée dans la salle des mécaniciens et la salle des génératrices.	Des détecteurs de fumée ont été installés aux endroits manquants.	9
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'inventaire des produits dans les trousse de premiers soins n'est pas exact.	Équiper la trousse de premiers soins et définir la responsabilité de leur remplissage.	La Direction a rempli la trousse de premiers secours.	9
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le test de l'eau n'est pas effectué mensuellement.	Définir qui organise des tests mensuels sur la qualité de l'eau potable. Conserver le résultat du test de l'eau.		21
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les évaluateurs n'ont pas observé de savon ni de papier à l'intérieur des toilettes des femmes et des hommes.	Prévoir un distributeur de savon. Définir qui vérifiera que du savon et du papier sont disponibles.	La Direction a fourni du savon et du papier sur le lieu de travail.	9

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la limite recommandée par Better Work dans plusieurs sections de l'usine.	Prendre des mesures pour réduire la température (ouverture dans le toit, rideau d'eau, ventilateurs supplémentaires).		59
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Les batteries dans la salle du générateur manquaient de protecteurs de bornes.	Préciser qui est chargé d'installer la borne de batteries et d'effectuer des vérifications régulières.		9
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Il manque des fiches signalétiques pour plusieurs produits chimiques et dangereux trouvés dans l'espace de travail.	Conserver les fiches signalétiques des produits chimiques pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail. Préciser qui est chargé de recevoir la fiche signalétique du fournisseur/Vérifier que la fiche signalétique contient les éléments nécessaires.	L'usine a affiché la fiche signalétique	9
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneur non identifié d'un produit chimique retrouvé sur le lieu de travail.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôle l'étiquette. Définir qui est autorisé à verser des produits chimiques dans d'autres récipients et à les étiqueter.		21
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'emplacement des produits n'est pas précisé dans l'inventaire des produits chimiques et dangereux.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées.		63
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas été en mesure de fournir les certificats de sécurité structurelle requis.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la mairie.		9
Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le Comité Bipartite de SST ne se réunit pas régulièrement. Les procès-verbaux des réunions ne sont pas disponibles.	Préparer un ordre du jour de réunion pour l'année. Ensuite, organiser des réunions mensuelles et conserver les procès-verbaux des réunions.		9

Août-22	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne procède pas à des évaluations régulières de la sécurité et de la santé au travail en général.	Procéder à une évaluation de la SST sur une base mensuelle en consultation avec le représentant des travailleurs.	L'usine a commencé à enregistrer des rapports généraux sur la SST depuis la dernière visite d'évaluation.	9
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement du supplément de salaire annuel ou de la prime lors de licenciement n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du supplément de salaire annuel lors du	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels payés non utilisés lors de la résiliation n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul des congés annuels en cas de licenciement.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	21
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement pour le délai de préavis applicable n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et inclure le paiement dans le calcul du délai de préavis applicable.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Contrats et Ressources Humaines	Procédures Contractuelles	Le contrat du personnel administratif ne comprend pas le salaire.	Réviser le contrat des employés et inclure le salaire.		21
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur ne perçoit pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs et des employeurs à l'OFATMA dans les délais impartis.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du paiement.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur ne perçoit pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs et des employeurs à l'ONA dans les délais impartis.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du paiement.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21

Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement des congés de maladie et de maternité n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du paiement.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement du supplément de salaire annuel ou de la prime n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du paiement.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La fiche de salaire fournie à l'OFATMA pour le paiement de l'assurance contre les accidents du travail n'était pas disponible.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et conserver le relevé de salaire envoyé à l'OFATMA.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels, des congés de maladie, des congés de maternité et de la pause journalière n'est pas exact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des paiements.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Compensation	Congés Payés	Les paiements des congés de maladie ne sont pas basés sur les salaires journaliers moyens.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et envoyer la fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Compensation	Congés Payés	La fiche de paie envoyée à l'OFATMA pour le paiement du congé de maternité des travailleuses n'est pas exacte.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des paiements.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Août-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul des paiements des congés de maladie est inexact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et envoyer la fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21

Août-22	Compensation	Congés Payés	Le calcul du paiement des congés annuels est inexact.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des paiements.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	21
Évaluation Septembre 2021						
Sept.-21	Durée du Travail	Congé	Les registres de présence et les entrevues ont révélé que les ouvriers recevaient moins de 15 jours de congé annuel après 1 an de service.	Accorder au moins 15 jours de congé annuel aux ouvriers après 1 an de service.		34
Sept.-21	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail équivalent à 9 heures par jour et à 54 heures par semaine pour le quart de jour.	Réviser le règlement intérieur et s'assurer que les horaires réguliers ne dépassent pas 48 heures par semaine.		8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'a pas effectué d'exercice d'incendie en 2021 et le dernier exercice d'incendie a été effectué en novembre 2020.	Mener au moins un exercice d'urgence tous les 6 mois, y compris l'évacuation complète de la main-d'œuvre.	Un exercice d'incendie a été effectué le 24 septembre 2021 et un autre a été effectué en mars 2022.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les voies d'évacuation dans la zone d'emballage sont obstruées par des boîtes et des tables.	Rappeler aux superviseurs leur responsabilité de faire respecter la SST dans leur secteur. Préciser qui effectue les contrôles quotidiens (et l'inclure dans le système de contrôles quotidiens/hebdomadaires).	La Direction a identifié un espace supplémentaire pour entreposer le chariot et les cartons. Une formation sur la préparation aux situations d'urgence a été dispensée.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Il manquait l'étiquette d'inspection à un extincteur, un autre était surchargé et un autre était obstrué.	Développer un manuel de procédures d'utilisation normalisées pour la vérification des extincteurs. Offrir une formation supplémentaire aux ouvriers et aux superviseurs.		46

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le personnel médical n'est pas disponible pour le service de nuit.	Embaucher du personnel médical supplémentaire pour le service de nuit.		46
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'eau fournie aux ouvriers n'est pas testée sur une base mensuelle.	Effectuer le test de l'eau sur une base mensuelle Mettre à jour la politique de SST.		8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail dépasse 30°C	Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires. Effectuer une mesure régulière de la température et comparer avec une valeur seuil.		46
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	L'usine ne tient pas de registre pour toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	Tenir un registre de toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	Le registre a été révisé et mis à jour pour toutes les personnes qui présentent une température de 38°C et plus.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Un long fil électrique se trouve au sol obstruant plusieurs allées et créant un risque de trébuchement.	Former les superviseurs et les ouvriers sur les risques électriques et la nécessité de signaler les risques pour réparation.	Le câble électrique a été retiré.	34
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Ouvriers	Aucune ceinture de soutien n'a été fournie aux ouvriers effectuant des travaux de levage lourds.	Définir le personnel chargé de fournir et de renouveler les EPI. Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires conformément à la réglementation sur les EPI.	La Direction a fourni une ceinture de soutien aux ouvriers.	34
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La douche oculaire n'était pas disponible dans la salle de maintenance où les produits chimiques étaient entreposés et utilisés.	Fournir une station de lavage des yeux ou des bouteilles de lavage des yeux. Former les ouvriers à son utilisation ou afficher le mode opératoire dans la langue locale.	La Direction a retiré les produits chimiques de la salle de maintenance.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont observé une zone de stockage, près des toilettes, où était stocké un produit chimique qui n'était pas suffisamment ventilé.	S'assurer que tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés dans l'usine sont stockés correctement.		8

Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont observé un conteneur non identifié d'un produit chimique dans la salle du générateur et plusieurs conteneurs sont étiquetés en espagnol et non dans une langue locale.	Étiqueter correctement les produits chimiques et les substances dangereuses. Préciser qui effectue des contrôles réguliers sur la sécurité chimique.	L'étiquette a été traduite dans la langue locale et le contenant a été identifié.	8
Sept.-21	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques est incomplet et il est écrit en espagnol.	Affecter des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont entreposées ou utilisées.		50
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les employeurs versent aux ouvriers leur complément de salaire annuel en cas de licenciement. Cependant, le calcul du salaire moyen n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Payer la pause déjeuner et Inclure le paiement dans le calcul du supplément de salaire annuel lors du licenciement.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur indemnise les ouvriers pour les congés annuels payés non utilisés lors du licenciement. Cependant, le calcul du salaire de base n'inclut pas le paiement de la pause	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans les congés annuels lors du licenciement.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le préavis de licenciement n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans le calcul du délai de préavis.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat écrit ne précise aucune information sur l'horaire nocturne.	Réviser et modifier le contrat de travail.	Des mesures correctives sont en cours de discussion avec le bureau coréen.	8
Sept.-21	Compensation	Renseignements sur les Salaires, Utilisation et Déduction	Le paiement du complément de salaire annuel ou de la prime n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Veiller à ce que le complément de salaire des ouvriers comprenne le paiement de la pause déjeuner.	Les discussions sur les exigences légales ont eu lieu avec le Directeur Général.	8

Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution des ouvriers à l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans la contribution des ouvriers à l'OFATMA.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure la pause déjeuner dans la contribution à l'OFATMA.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'employeur perçoit et transmet la cotisation des ouvriers à l'ONA dans les délais prévus par la loi. Cependant, le calcul n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Inclure le paiement de la pause déjeuner dans la contribution envoyée à l'ONA.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Compensation	Sécurité Sociale et autres Avantages	L'employeur verse la cotisation requise à l'ONA. Cependant, le calcul du salaire de base n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Inclure le paiement de la pause déjeuner dans la contribution envoyée à l'ONA.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas correctement payé les congés annuels car les pauses déjeuner ne sont pas incluses.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul du paiement des congés annuels.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Les pauses déjeuner ne sont pas compensées dans la masse salariale.	Discuter des exigences légales avec le directeur général. Payer la pause déjeuner.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	Les ouvriers éligibles ne sont pas correctement payés pour les congés de maladie.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés de maladie.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8
Sept.-21	Compensation	Congés Payés	L'employeur ne paie pas correctement les congés annuels des ouvriers.	Payer la pause déjeuner et l'inclure dans le calcul des congés annuels.	Les échanges ont eu lieu avec le Directeur Général.	8

En tant que partenariat entre l'Organisation internationale du Travail et la Société financière internationale, membre du Groupe de la Banque mondiale, Better Work réunit divers groupes - gouvernements, marques mondiales, propriétaires d'usines, syndicats et travailleurs - pour améliorer les conditions de travail dans le vêtement L'industrie et rendre le secteur plus compétitif.

PRINCIPAUX DONATEURS DE BETTER WORK

Ministère des Affaires Étrangères Néerlandais

Secrétariat d'Etat à l'Economie Suisse

Ministère des Affaires Étrangères du Danemark

Le Gouvernement de l'Australie

Représenté par le Ministère des Affaires Étrangères et du Commerce (DFAT)

Le Département Américain du Travail

Le financement est également fourni par le DFID, le Gouvernement de la France, le Gouvernement du Canada, l'Aide Irlandaise, le GMAC, le Gouvernement Royal du Cambodge et des donateurs du secteur privé, dont The Walt Disney Company, la Fondation Levi Strauss, Gap Inc. et FUNG (1937) Management Ltd.



International
Labour
Organization



**International
Finance
Corporation**
WORLD BANK GROUP