



**BetterWork**

HAÏTI

# 27e Rapport de Synthèse Sur la Conformité

Juillet 2023 - Juin 2024



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](mailto: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.ifrro.org](http://www.ifrro.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](mailto:pubvente@ilo.org)

Visitez notre site Internet: [www.betterwork.org](http://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 2024 ont été financés par des fonds fédéraux, pour un total de USD 11,137,735. 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 des Matières

Remerciements/Avertissement .....	3
Liste des acronymes .....	6
Section I: Introduction et Contexte.....	8
1.1 ..... Antécédent.....	8
Section II: Faits saillants de la période de référence de juillet 2023 à juin 2024 .....	10
Contexte National .....	10
Les Défis de l'industrie vestimentaire.....	11
Les Défis techniques liés aux opérations .....	12
Section III: Jalons et points clés à retenir .....	14
Faits saillants des réalisations.....	14
Progrès vers l'atteinte des résultats.....	15
Section IV: Situation en matière de conformité dans l'industrie haïtienne de l'habillement.....	23
Section V: Non-conformités aux normes fondamentales du travail au cours de la période de rapport.....	32
Section VI : Activités clés de Better Work vers la durabilité .....	33
<i>Annexe 1: Le projet TAICNAR et les exigences en matière de rapports dans le cadre de la loi HOPE II.....</i>	<i>36</i>
<i>Composante 2 du programme TAICNAR : Assistance technique pour renforcer les structures juridiques et administratives afin d'améliorer la conformité dans l'industrie .....</i>	<i>37</i>
<i>Annexe 2. Modèle de Prestation de Services de Better Work .....</i>	<i>40</i>
<i>Annexe 3. Méthodologie d'Évaluation de la Conformité de Better Work.....</i>	<i>44</i>
<i>Cadre d'évaluation de la Conformité au travail de Better Work.....</i>	<i>44</i>
<i>Annexe 4. Conclusions Relatives aux Évaluations des Usines.....</i>	<i>63</i>
.....	64



## Liste des acronymes

<b>ADIH</b>	Association des Industries d'Haïti
<b>BMST</b>	Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail
<b>CAOSS</b>	Conseil d'Administration des Organes de Sécurité Sociale
<b>CCAP</b>	Comité Consultatif pour l'Amélioration des Performances
<b>CCP</b>	Comité Consultatif du Projet
<b>CE</b>	Conseiller d'Entreprise
<b>CP</b>	Point de Conformité
<b>CSS</b>	Conseil Supérieur des Salaires
<b>CATH</b>	Centrale Autonome Travailleurs Haïtiens
<b>CEDATHA</b>	Centrale Démocratique Autonome des Travailleurs Haïtiens
<b>CFOH</b>	Confédération des Forces Ouvrières Haïtiennes
<b>CNOHA</b>	Centrale Nationale des Ouvriers Haïtiens
<b>CSH</b>	Coordination Syndical Haïtienne
<b>CSI:</b>	Confédération Syndicale Internationale
<b>CTH</b>	Confédération des Travailleurs Haïtiens
<b>CTSP</b>	Confédération des Travailleurs des Secteurs Publics et Privés
<b>CTMO-HOPE</b>	Commission Tripartite de Mise en œuvre de la loi HOPE
<b>EPI</b>	Équipement de Protection Individuelle
<b>ESPM-BO</b>	Entè Sendikal Premye Me-Batay Ouvriye
<b>FDS</b>	Fiche de Données de Sécurité
<b>GOSTTRA</b>	Groupement Syndical des Travailleurs-eusses du Textile pour Réexportation d'Assemblage
<b>SOHSA</b>	Syndicat des Ouvriers de HANSAE Haiti S.A
<b>UTL</b>	Union des Travailleurs Libres

<b>HELP</b>	Programme d'Essor économique d'Haïti ( <i>Haiti Economic Lift Program</i> )
<b>HOPE</b>	Loi sur les opportunités hémisphériques en Haïti par l'encouragement du partenariat. ( <i>Haitian Hemispheric Opportunity through Partnership Encouragement Act</i> )
<b>MSDS</b>	Material Safety Data Sheet
<b>MAST</b>	Ministère des Affaires Sociales et du Travail
<b>OFATMA</b>	Office d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité
<b>OIE</b>	Organisation Internationale des Employeurs
<b>ONA</b>	Office Nationale d'Assurance Vieillesse
<b>PAP</b>	Port-au-Prince, Haiti
<b>PIC</b>	Parc Industriel de Caracol
<b>PIM</b>	Parc Industriel Métropolitain (également appelé SONAPI)
<b>SC/AFL-CIO</b>	Centre de Solidarité /Fédération Américaine du Travail - Congrès des Organisations industrielles ( <i>Solidarity Center/American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations</i> )
<b>SST</b>	Sécurité et Santé au Travail
<b>TDS</b>	Table de Dialogue Social
<b>TAICNAR</b>	Assistance Technique Amélioration et Conformité Évaluation des Besoins et Remédiation ( <i>Technical Assistance Improvement and Compliance Needs Assessment and Remediation</i> )
<b>USDOL</b>	Département du Travail des États-Unis ( <i>United States Department of Labor</i> )

---

## Section I: Introduction et Contexte

### 1.1 Antécédent

#### L'industrie de l'habillement en Haïti en chiffres

Depuis le début de l'année, Better Work Haïti a constaté une diminution du nombre d'usines enregistrées dans le secteur textile. Une usine dans le Nord-Est a fermé et deux autres à Port-au-Prince sont temporairement fermées. En mars, le secteur employait environ 35,419 personnes, mais en mai, ce nombre était tombé à 33,857. Le nombre d'emplois a continué à diminuer en juin, pour atteindre 32,293 emplois, soit une perte de 3,126 emplois en moins de trois mois. Ce déclin s'est poursuivi depuis le dernier rapport, lorsque le secteur comptait environ 42,500 emplois. Depuis la publication du 26e rapport de synthèse, nous avons perdu environ 10,200 emplois, ce qui représente 24 % de la main-d'œuvre.

Le déclin s'étend au-delà des fermetures d'usines et des pertes d'emplois. Les données commerciales du Bureau des textiles et de l'habillement (OTEXA) du Département du commerce des États-Unis révèlent une baisse inquiétante des exportations de textiles haïtiens vers les États-Unis, un marché clé. En mai 2024, les exportations ont atteint environ 242 millions de dollars, soit une baisse significative de 30% par rapport aux 345 millions de dollars de mai 2023. Cette tendance à la baisse est encore plus prononcée si l'on considère les données de fin d'année. Si l'on considère la période se terminant en mai 2023 par rapport à mai 2024, OTEXA fait état d'une baisse de 25 %, les exportations vers les États-Unis passant de près de 893 millions de dollars à environ 670 millions de dollars.

La fermeture d'usines et les pertes d'emplois dans le secteur textile haïtien reflètent des défis économiques plus larges, tels que la réduction de la demande et l'augmentation de la concurrence mondiale. La diminution des exportations vers les États-Unis n'affecte pas seulement les usines et les travailleurs, mais a également des implications plus larges pour l'économie haïtienne, qui dépend fortement de l'industrie textile, qui représente la majeure partie des exportations du pays. Les difficultés rencontrées par le secteur soulignent la nécessité d'interventions stratégiques pour stabiliser et revitaliser cette industrie cruciale.

## UN COUP D'ŒIL SUR L'INDUSTRIE VESTIMENTAIRE EN HAÏTI



**29**

Usines actives  
dans le  
programme



**32,293**

(24% de perte)  
Ouvriers  
employés.  
(63% de femmes)



**6**

Zones industrielles  
actives accueillant  
90% des usines  
textiles



**~ \$242 millions**

Exportations de  
vêtements en  
millions USD  
↓ Cumul  
annuel -30%



**29**

Marques et  
Distributeurs



**7**

Partenaires  
Gouvernementaux



**11**

Organisations  
de travailleurs  
actives

---

## Section II: Faits saillants de la période de référence de juillet 2023 à juin 2024

### Contexte National

La période entre juillet 2023 et juin 2024 a été marquée par une détérioration continue de la situation politique, sécuritaire et humanitaire d'Haïti. La violence liée aux gangs s'est considérablement intensifiée, transformant Haïti en un paysage de terreur. Les groupes armés ont étendu leur contrôle territorial, établissant des fiefs et imposant leurs propres lois brutales. Les enlèvements, les massacres et les violences sexuelles sont devenus monnaie courante, forçant des milliers de personnes à fuir leur foyer et à chercher refuge dans des camps de déplacés surpeuplés. La capitale, Port-au-Prince, est devenue un champ de bataille urbain périlleux, alors que les gangs se disputaient le contrôle de quartiers stratégiques.

L'absence de gouvernement légitime et l'impasse politique actuelle ont exacerbé la crise. La capacité de l'État à fournir des services essentiels et à protéger ses citoyens s'est effondrée, créant un vide de pouvoir exploité par les groupes armés. La corruption et l'impunité restaient endémiques, sapant les efforts visant à s'attaquer aux causes profondes de la crise. Néanmoins, des mesures timides ont été prises pour faire face à la crise.

- ▶ **Conseil Présidentiel:** En avril 2024, un conseil présidentiel a été créé pour lutter contre la violence des gangs, l'instabilité politique et la crise de l'insécurité. Ce conseil, composé de représentants politiques, de dirigeants de la société civile et de propriétaires d'entreprises, a pour objectif d'élaborer une stratégie globale visant à rétablir la sécurité et à promouvoir la croissance économique. L'efficacité des efforts du conseil reste à démontrer.
- ▶ **Un Nouveau Premier ministre:** Le Conseil présidentiel a élu un nouveau Premier ministre, qui a été nommé en mai 2024. Le nouveau premier ministre a accordé la priorité à la lutte contre la violence des gangs et à l'amélioration des conditions économiques. Il a mis en place un nouveau

gouvernement et s'est engagé dans de multiples discussions avec des institutions essentielles. Son succès dépendra de sa capacité à naviguer dans un paysage politique complexe et à obtenir la coopération des différentes parties prenantes.

- ▶ **Soutien Multinational à la Sécurité (MSS *en Anglais*)**: En juin 2024, le gouvernement haïtien a autorisé le déploiement d'un soutien multinational à la sécurité (MSS) dirigé par le Kenya et coordonné par la Police Nationale Haïtienne dans le but de lutter contre les activités des gangs. La présence de troupes étrangères a suscité des réactions mitigées de la part de l'opinion publique haïtienne. Certains citoyens expriment l'espoir d'une amélioration de la sécurité, tandis que d'autres craignent une intervention étrangère en raison d'expériences passées décevantes.

La situation en matière de sécurité en Haïti reste incertaine. Bien que certains rapports suggèrent une légère diminution de la violence liée aux gangs au cours des derniers mois, une grande partie des départements de l'Ouest et de l'Artibonite restent sous le contrôle des gangs. Les principales voies de transport sont toujours vulnérables aux perturbations, et les enlèvements et l'extorsion restent des menaces importantes.

Le succès du Conseil présidentiel, le leadership du nouveau Premier Ministre et l'impact de la MSS seront tous des facteurs importants pour déterminer la capacité de l'industrie à se redresser. Pour trouver une solution à long terme, il faut s'attaquer aux causes profondes de l'insécurité croissante récente, encourager le développement économique, favoriser la stabilité politique et renforcer les institutions publiques.

## Les Défis de l'industrie vestimentaire

L'industrie haïtienne de la confection est aux prises avec d'importants défis, aggravés par les troubles sociopolitiques du pays. L'insécurité croissante récente a durement affecté les capacités de production des usines, en particulier celles de la zone métropolitaine de Port-au-Prince.

Malgré un début d'année optimiste, les événements de février 2024, qui ont conduit à la démission du Premier Ministre, ont fortement perturbé le fonctionnement des usines. Les usines de Port-au-Prince ont été contraintes de suspendre leurs activités alors que des bandes armées occupaient les rues pendant des jours. Les mois de mars et d'avril ont été difficiles dans la région métropolitaine, de nombreuses usines ayant été fermées pendant de longues périodes ou fonctionnant à capacité limitée. Certains ont été confrontés à des pénuries de matières premières, tandis que d'autres ont eu besoin de plus de commandes d'acheteurs internationaux.

Au cours de cette année, deux usines du Nord-Est ont progressivement réduit leurs activités et une usine a fermé définitivement. De plus, plusieurs usines à Port-au-Prince et dans le nord-est du pays ont annoncé leur intention de réduire leurs effectifs. L'usine, fermée définitivement, qui venait de commencer ses activités avec quelques ouvriers, avait l'intention de fabriquer des biens pour un important acheteur international. Cependant, une baisse de la demande internationale, la fermeture des frontières et des retards de production ont conduit à sa fermeture.

Avec l'arrivée du nouveau Premier Ministre, plusieurs rencontres avec le secteur privé, y compris des représentants de l'ADIH (Association des Industries Haïtiennes), ont eu lieu. Le Premier Ministre s'est engagé à soutenir le renouvellement de HOPE II et s'est engagé à travailler sans relâche pour rétablir la sécurité, qui est cruciale pour les opérations du secteur de l'industrie vestimentaire et la confiance des acheteurs internationaux.

## Les Défis techniques liés aux opérations

La situation en matière de sécurité en Haïti, en particulier dans la zone métropolitaine de Port-au-Prince, continue de poser un grave défi, limitant la prestation des activités de services de base en face à face. Au cours de cette période, 76,51 % des services de conseil ont été fournis virtuellement, dans un délai de deux heures et demie à trois heures. Les conseillers doivent utiliser une approche stratégique axée sur des problèmes spécifiques, compte tenu de la limitation du temps, des problèmes technologiques, des ressources et du format, alors que lors des visites sur place, les conseillers n'ont pas à faire face à ces problèmes et peuvent donc vérifier plus de priorités d'amélioration au

cours d'une seule visite. Près de 48 % des évaluations entre juillet 2023 et juin 2024, ce qui représente l'ensemble des évaluations à Port-au-Prince, ont été réalisées virtuellement ou en mode hybride. Au cours de cette période, il y avait deux usines à P-au-P que nous avons évaluées virtuellement, mais qui étaient auparavant évaluées en mode hybride.

Le défi des évaluations virtuelles est que les évaluateurs s'appuient entièrement sur les communications téléphoniques et Internet pour interroger les travailleurs, recevoir des documents et effectuer les visites de l'usine. Souvent, les connexions Internet douteuses entraînent des retards dans le processus. En outre, pour la visite de l'usine, le personnel de Better Work doit se coordonner avec le personnel de l'usine sur place ou parfois avec un membre des Comités Bipartites ou des membres du syndicat. Certains points de conformité liés à la température, aux niveaux de lumière et de bruit ne sont pas mesurés en temps réel sur le site, mais nous nous appuyons plutôt sur les informations reçues lors des entretiens avec les travailleurs.



## Section III: Jalons et points clés à retenir

### Faits saillants des réalisations

Au cours de la période couverte par le rapport, Better Work a continué à faire des progrès importants pour soutenir et faire avancer ses objectifs à long terme. Le contexte national entraîne des difficultés plus importantes qui nécessitent une planification stratégique, une résilience et un engagement plus fort. Malgré les difficultés, le programme maintient un engagement continu avec les partenaires afin d'élaborer des plans à long terme sur la manière d'atteindre des niveaux d'engagement durables en renforçant le dialogue social, en abordant les questions de non-conformité et en améliorant le bien-être des travailleurs. Voici un résumé des actions clés qui ont permis d'obtenir des résultats durables.

► **Obtenir des résultats malgré les défis**

Better Work Haïti s'engage fermement à relever les défis en tirant parti de la collaboration avec les agences gouvernementales pour mener à bien les activités de base et atteindre ses objectifs en matière de sensibilisation des usines et des travailleurs. Les données d'évaluation récentes montrent une tendance à la baisse de la conformité dans des domaines clés tels que la SST.

► **Mécanisme de réclamation sectorielle**

Une augmentation du pourcentage de plaintes enregistrées auprès du MAST qui ont donné lieu à des inspections qui ont permis de repérer, d'exiger des mesures correctives et, le cas échéant, de sanctionner les violations des normes du travail fondamental et des lois du travail directement liées et cohérentes.

► **Indemnité de licenciement obtenue pour 1,700 travailleurs**

En collaboration avec BMST et MAST, Better Work Haïti a soutenu une marque internationale pour verser plus de 1 million de dollars en indemnités de licenciement pour les travailleurs.

► **Mener la charge en matière de prévention de la violence et du harcèlement fondés sur le sexe**

Le programme a réuni les parties prenantes tripartites pour initier le développement d'une politique sectorielle sur la violence basée sur le genre

et le harcèlement qui vise à créer un lieu de travail plus sûr et plus équitable pour tous les travailleurs.

► **Tirer parti de l'innovation numérique pour renforcer la protection des travailleurs**

Le programme renforce la capacité du gouvernement à améliorer les mécanismes de règlement des griefs en élargissant l'accessibilité au traitement des plaintes au moyen d'une application mobile publique.

► **Des mesures proactives pour protéger l'industrie vestimentaire d'Haïti**

Le programme a facilité un dialogue productif entre les intervenants sur les activités de l'entreprise et les préoccupations en matière de conformité du travail liées à la situation d'insécurité locale. Ces conversations mettent en évidence la nécessité de mener une étude complète sur l'impact de la crise (identification des risques potentiels, mesures d'atténuation et de durabilité) et de collaborer avec des experts de l'OIT sur des solutions pratiques pour étendre la couverture de la sécurité sociale des travailleurs.

## Progrès vers l'atteinte des résultats

**LES MÉCANISMES DE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'USINE GÉNÈRENT DES ACTIONS VISANT À RÉDUIRE LE NON-RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL HAÏTIEN ET DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, Y COMPRIS LES PROBLÈMES DE NON-CONFORMITÉ AFFECTANT LES FEMMES.**

Malgré l'environnement national difficile, Better Work Haïti reste déterminé à atteindre les objectifs de son programme. Au cours de cette période de juillet 2023 à juin 2024, Better Work Haïti a facilité des activités visant à renforcer la capacité des usines participantes à favoriser un dialogue social significatif aux niveaux des usines et des secteurs. Les usines participantes ont reçu environ 149 services de conseil, auxquels ont participé leurs équipes de direction ou des Comités Bipartites, pour résoudre les problèmes de non-conformité, élaborer des plans de formation pour les travailleurs et les gestionnaires et créer des plans d'action pour corriger les non-conformités identifiées.

Les travailleurs et les gestionnaires des Comités Bipartites, ainsi que les parties prenantes du secteur tripartite, ont participé à environ 30 sessions de

formation, au cours desquelles ils ont engagé des discussions significatives sur les droits et responsabilités des travailleurs, la traite des êtres humains et le travail forcé, la communication efficace, la prévention du harcèlement sexuel ainsi que la violence et le harcèlement fondés sur le genre. Les superviseurs de plancher ont reçu une formation pour améliorer leurs compétences de supervision et favoriser de meilleures relations de travail avec leurs subordonnés. Des modules de formation ont été partagés avec les participants pour les aider à continuer à renforcer leur capacité de dialogue menant à des solutions aux problèmes de travail au sein des usines.

Au cours de cette période, Better Work Haïti a également examiné son Outil d'Évaluation de la Conformité (OAC) avec les inspecteurs du travail du Ministère du Travail. L'objectif était d'aider les usines à identifier les problèmes de non-conformité affectant les droits et les relations du travail, en particulier ceux concernant les questions liées aux femmes. Après avoir aligné l'OAC sur les lois nationales et les conventions internationales en vigueur, nous avons mené 17 nouvelles évaluations en personne et hybrides dans les usines participantes (5) à Port-au-Prince et (12) dans le nord-est du pays. Cependant, il y a huit usines apparaissant dans ce rapport, qui ont été précédemment évaluées avant janvier 2024. Les problèmes de non-conformité identifiés lors de ces évaluations ont ensuite été discutés avec les usines lors de séances de conseil, ce qui leur a permis d'élaborer des plans d'amélioration comprenant de la formation et des actions correctives.

De plus, les conseillers de Better Work ont fourni 149 services de conseil aux usines participantes. Ces services se sont concentrés sur l'amélioration des conditions de travail en abordant diverses questions, notamment l'amélioration du système de gestion de la Sécurité et de la Santé au Travail (SST), des systèmes de gestion des Ressources Humaines (RH) et d'autres préoccupations liées à l'industrie telles que les licenciements de travailleurs. Des discussions approfondies ont également eu lieu sur la situation actuelle en matière de sécurité dans le pays. Les travailleurs se sont dits préoccupés par l'augmentation des pertes d'emplois dans le secteur et ont cherché des moyens d'améliorer la sécurité au profit du secteur. En outre, il y a eu des discussions sur l'application du décret de juin 2023 qui a suspendu la loi 3\*8 et sur la manière dont sa mise en œuvre affecterait le fonctionnement des usines.

## LES MÉCANISMES DE DIALOGUE SOCIAL AU NIVEAU DE L'USINE GÉNÈRENT DES ACTIONS VISANT À RÉDUIRE LE NON-RESPECT DU DROIT DU TRAVAIL HAÏTIEN ET DES NORMES INTERNATIONALES DU TRAVAIL, Y COMPRIS LES PROBLÈMES DE NON-CONFORMITÉ TOUCHANT LES FEMMES.

Au cours de cette période de rapport, Better Work Haïti a réalisé des progrès significatifs dans l'élaboration d'une politique sectorielle sur la violence et le harcèlement basés sur le genre (VBGH) afin d'améliorer les conditions de travail et le bien-être des travailleurs. En collaboration avec les partenaires sociaux tripartites, Better Work Haïti a organisé un atelier pour les membres du Comité Consultatif du Projet (CCP) afin de présenter les concepts de GVBH.

Après des discussions approfondies, les membres du CCP ont acquis une solide compréhension de la VBGH et ont convenu de s'efforcer d'élaborer une politique sectorielle. Ces discussions ont abouti à une recommandation de réaliser une analyse des lacunes de la législation du travail haïtienne par rapport à la Convention 190 et la Recommandation 206 de l'OIT afin d'évaluer les lacunes existantes et de proposer des solutions appropriées. Par conséquent, un Cahier des Charges (CDC) a été formulé pour identifier un consultant qui effectuera cette analyse des lacunes.

Les résultats de l'étude seront partagés avec les partenaires tripartites afin d'orienter l'élaboration de la politique sectorielle, marquant une étape cruciale vers l'amélioration de la sécurité au travail et la promotion des droits des travailleurs en Haïti.

De plus, Better Work Haïti a mené un test de connaissances auprès des parties prenantes afin d'adapter et de dispenser les formations nécessaires à l'élaboration de la politique sectorielle. Ce test de connaissances a permis de s'assurer que les formations subséquentes seraient pertinentes et efficaces pour répondre aux besoins particuliers des parties prenantes. L'objectif est de renforcer les connaissances et les compétences, en vue de l'établissement de la politique sectorielle attendue d'ici la fin de l'année.

## Réunion spéciale des parties prenantes sur les défis nationaux et les stratégies d'atténuation.

En réponse au contexte difficile dans le pays, le Comité Consultatif du Projet a organisé une réunion cruciale avec les parties prenantes de l'industrie vestimentaire le 12 avril 2024. L'objectif principal était de partager des mises à jour sur les activités et de collaborer sur des stratégies pour faire face à la crise en cours. Au cours de la réunion, deux représentants de l'association des employeurs ont exprimé d'importantes inquiétudes quant à l'impact négatif de la situation récurrente sur l'industrie et la réputation du pays auprès des acheteurs et partenaires internationaux.

Bien que les usines du Nord-Est aient pu poursuivre leurs activités, elles sont toujours touchées en raison de la concentration des services gouvernementaux primaires et des activités économiques dans l'Ouest. Pour atténuer l'impact de la situation, certaines usines ont mis en place des rotations et des réductions de production dans les limites légales, ce qui a eu un impact négatif sur les revenus des travailleurs et la sécurité de l'emploi dans un contexte d'augmentation du coût de la vie.

Les parties prenantes ont souligné l'urgence pour le gouvernement de prendre des mesures rapides et concrètes afin de rétablir un environnement sûr, propice à la reprise des activités commerciales.



## LES INSTITUTIONS GOUVERNEMENTALES TELLES QUE L'INSPECTION DU TRAVAIL MAST, L'ONA ET L'OFATMA ONT RENFORCÉ LEUR CAPACITÉ ORGANISATIONNELLE À FOURNIR DES SERVICES ADAPTÉS AUX TRAVAILLEURS.

Better Work Haïti continue de collaborer avec le Ministère du Travail et le Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail du secteur textile (BMST) afin de renforcer leur capacité à servir efficacement leurs bénéficiaires. Au cours de cette période de rapport, Better Work Haïti a réaffirmé son engagement à fournir un soutien logistique à la division de l'inspection du travail du MAST, lui permettant d'effectuer des inspections régulières, y compris dans le secteur textile. Des représentants du MAST et du Bureau de la Médiatrice Spéciale du Travail ont également participé aux sessions de formation et à des séminaires de l'industrie offerts par Better Work Haïti, renforçant ainsi leurs connaissances de la communication sur le lieu de travail, de la prévention du harcèlement sexuel et des droits et responsabilités des travailleurs.

S'appuyant sur le succès du système numérique de gestion des plaintes lancé par BMST en 2022, Better Work Haïti soutient désormais le développement d'une application mobile, dont le lancement est prévu au troisième trimestre de 2024. Cette application multilingue (anglais, français, créole et espagnol) pour les appareils Android et iOS vise à étendre l'accessibilité au portail web de gestion des plaintes. L'application permettra aux utilisateurs de signaler des plaintes, de suivre leur statut, de consulter les détails et d'accéder à d'autres informations utiles, améliorant considérablement l'expérience utilisateur et l'accessibilité. Elle facilitera une communication plus accessible avec le BMST et fournira des informations utiles et régulièrement mises à jour. Cet outil rendra toutes les fonctionnalités publiques du système facilement accessibles aux parties prenantes via leurs appareils.

Le BMST a joué un rôle déterminant dans la promotion d'un climat de dialogue social au sein du secteur, en prenant l'initiative d'organiser des réunions bilatérales entre les représentants des travailleurs et des employeurs, à la recherche de solutions aux divers problèmes de travail auxquels le secteur est confronté.

Selon les rapports soumis par le BMST, celui-ci a traité 60 plaintes de travailleurs individuels ou de représentants syndicaux au nom des travailleurs.

Les plaintes concernent principalement des licenciements que les travailleurs ont jugés arbitraires ou des suspensions temporaires contestées par les travailleurs. Il y a eu d'autres cas concernant le non-versement des paiements de congé de maternité par l'Office d'Assurance Accidents du Travail, Maladie et Maternité (OFATMA). La plupart des cas sont discutés et résolus par médiation. Cependant, au cours de cette période, le BMST a transféré six cas de licenciements arbitraires au MAST pour suivi.

Parmi les cas signalés par le BMST au cours de la période, il y a eu le cas de fermeture d'usine sans préavis, qui a laissé environ 880 travailleurs directs et indirects sans emploi, ni autre source de revenus. Le BMST s'est joint à Better Work Haiti pour organiser plusieurs réunions avec l'employeur, le représentant des travailleurs, l'acheteur et les représentants du MAST, afin d'aborder la situation. En fin de compte, avec l'appui des ressources fournies par Better Work Haiti, ainsi que des vérifications supplémentaires de la part du MAST, de l'ONA et de l'OFATMA, le BMST a pu obtenir les fonds nécessaires pour payer à tous les travailleurs leur dernier salaire et leur indemnité de licenciement.

### **DES PARTENARIATS AU SEIN DU SYSTÈME MULTILATÉRAL ONT ÉTÉ ÉTABLIS POUR PROMOUVOIR ET FAVORISER LES CHANGEMENTS DE POLITIQUE DANS LE SECTEUR VESTIMENTAIRE.**

Conscient des défis du secteur vestimentaire, Better Work Haïti a mis en place plusieurs initiatives pour favoriser des changements durables dans l'industrie. Better Work Haïti mène une étude d'impact sur la crise sectorielle, y compris une analyse des risques de la chaîne d'approvisionnement, afin d'identifier, de prévenir et de minimiser les risques susceptibles de se transformer en crises affectant le secteur vestimentaire. Cette étude examine également la situation de l'emploi du point de vue des travailleurs et des employeurs, ainsi que leurs priorités, besoins, capacités et défis. Sur la base des résultats, des propositions de mesures concrètes seront fournies aux parties prenantes pour atténuer ces risques.

En février 2024, Better Work Haïti, en collaboration avec le programme national de l'OIT pour Haïti, a dispensé une formation sur l'extension de la couverture de sécurité sociale à ses mandants, en particulier ceux impliqués dans les services de sécurité sociale. La formation a renforcé les capacités des

composantes tripartites de l'OIT pour examiner et explorer les possibilités d'étendre leur couverture de sécurité sociale actuelle afin d'inclure l'économie informelle. Trente-huit (38) participants de l'ONA et de l'OFATMA, des représentants d'organisations de travailleurs et d'autres entités gouvernementales ont assisté à la formation.

## LEÇONS APPRISSES

Les activités récentes et les interactions avec les parties prenantes de l'industrie du vêtement en Haïti mettent en évidence une leçon essentielle : un dialogue social ouvert et transparent est essentiel pour progresser. Cet engagement entre le gouvernement, les employeurs (usines) et les travailleurs (syndicats/représentants) a produit des avantages concrets:

- ▶ **Résolution des problèmes en douceur:** Lorsque toutes les parties sont impliquées dans les discussions, les problèmes peuvent être résolus plus efficacement et plus rapidement. Des exemples concrets ont montré comment le dialogue collaboratif mène à des solutions plus harmonieuses.
- ▶ **La participation des acheteurs internationaux comme catalyseur :** La participation des acheteurs internationaux s'est avérée être une force motrice dans les efforts de résolution des problèmes. Leur implication a été déterminante dans la résolution de nombreux problèmes au niveau des usines, tels que les cas de non-conformité, et pour garantir un traitement équitable des travailleurs lors de fermetures d'usines, en particulier en matière de compensation et d'indemnités de licenciement.
- ▶ **Implication du gouvernement :** Le Ministère des Affaires Sociales et du Travail et le Bureau du médiateur ont joué un rôle crucial dans la médiation des négociations entre les directeurs d'usine, les acheteurs internationaux et les travailleurs pendant les fermetures d'usines. Cette participation active démontre l'engagement du gouvernement à établir un système de recours clair, convaincant et transparent afin d'offrir des recours et de veiller à ce que les entreprises soient responsables de la protection des droits des travailleurs.

- **Instaurer la confiance par la collaboration :** La collaboration accrue entre le Ministère du Travail et le Bureau de la Médiatrice et leur présence fréquente dans les usines lors de situations difficiles renforcent progressivement la confiance entre les travailleurs et la direction de l'usine. La collaboration avec les différents bureaux de l'OIT (*NORMS, ACTEMP, LABADMIN*) est un moyen efficace de soutenir les mandants car elle favorise une approche globale des questions de travail dans le pays. En tirant parti du vaste réseau de l'OIT, les mandants en Haïti ont eu accès à une multitude de ressources, d'expertise et de meilleures pratiques qui sont essentielles à l'élaboration de politiques et de programmes du travail solides.

Ces leçons soulignent l'importance de favoriser un environnement inclusif et collaboratif où toutes les voix sont entendues. En continuant à renforcer le dialogue social tripartite, l'industrie haïtienne de l'habillement peut relever les défis plus efficacement et créer un avenir plus durable pour toutes les parties prenantes.



---

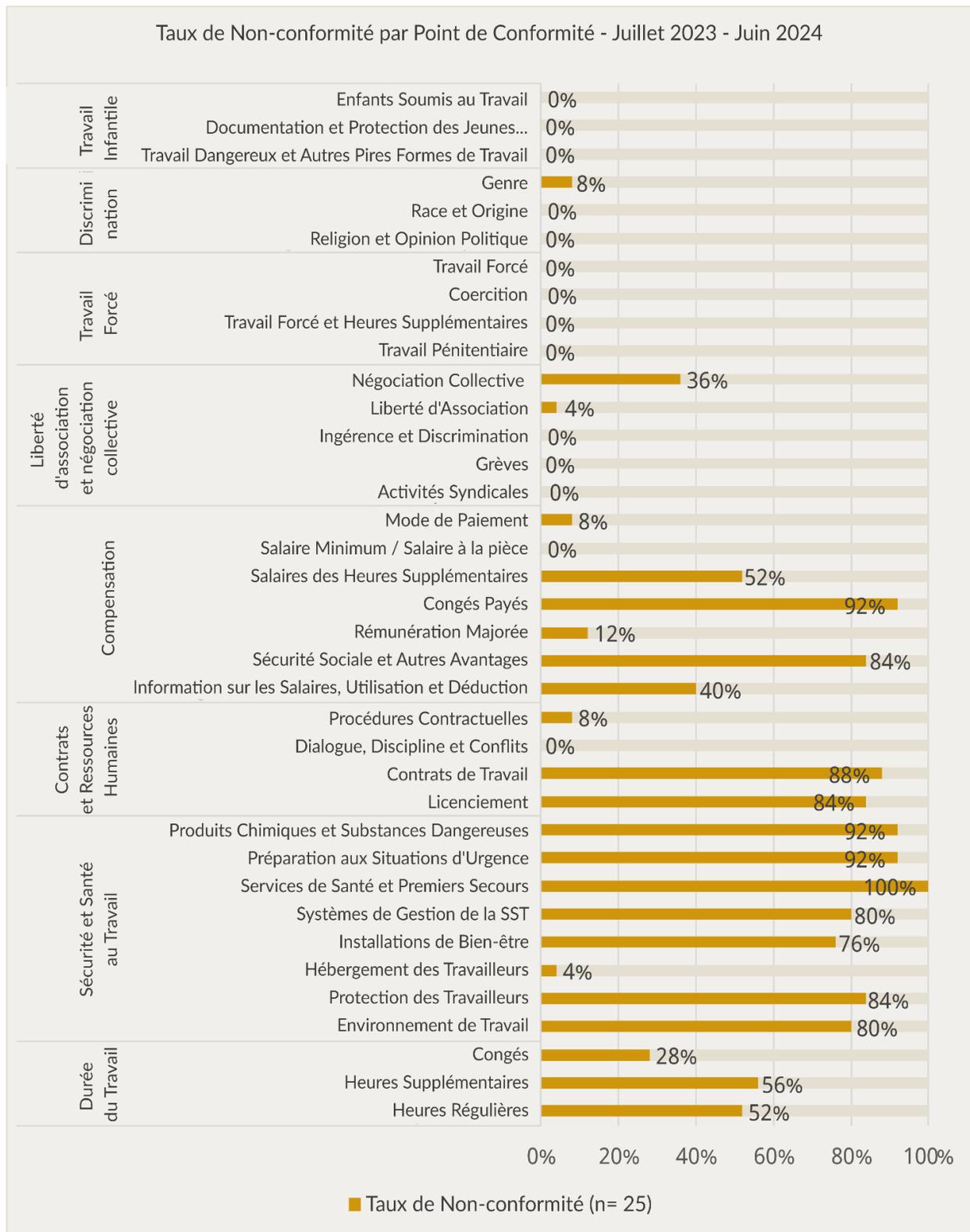
## Section IV: Situation en matière de conformité dans l'industrie haïtienne de l'habillement

### La tendance générale des non-conformités dans l'industrie vestimentaire haïtienne

Cette section présente un aperçu des constats de non-conformité dans 25 usines ayant participé à des évaluations au moins une fois entre juillet 2023 et juin 2024. Les données présentées reflètent les résultats des dernières évaluations de ces usines. Le taux global de non-conformité est déterminé par le nombre total d'usines présentant une non-conformité dans au moins une question sur au moins un point de conformité.

De janvier à juin 2024, Better Work Haïti a mené 17 nouvelles évaluations - 14 en présentiel et 3 en format hybride - avec l'assistance d'inspecteurs du Ministère des Affaires Sociales et du Travail. Trois usines n'ont pas pu être évaluées au premier trimestre 2024 car elles ont été temporairement fermées pour des raisons de sécurité pendant cette période. Cependant, leurs tableaux d'usine incluront toutes les améliorations apportées depuis leurs dernières évaluations. La vérification des plans d'amélioration a été effectuée soit lors de visites sur site, soit virtuellement via des demandes de documentation pendant les services de conseil, avec des discussions impliquant des membres du Comité Bipartite du côté des travailleurs et de la direction. De plus, deux usines sont fermées définitivement et ne seront pas incluses dans ce rapport.

Les graphiques ci-dessous illustrent les constatations de non-conformité pour les 25 usines évaluées, avec les taux de non-conformité indiqués en pourcentage. Il est important de noter que ces rapports sont publiés semestriellement, bien que les évaluations aient lieu annuellement, ce qui donne lieu à des problèmes signalés dans deux rapports de synthèse consécutifs.



Bien que le volet de la Sécurité et de la Santé au Travail (SST) ait le taux de non-conformité le plus élevé, un examen plus approfondi des questions de conformité spécifiques révèle une diminution des taux de non-conformité. Presque chaque usine a présenté une non-conformité sur au moins une question dans le point de conformité correspondant.

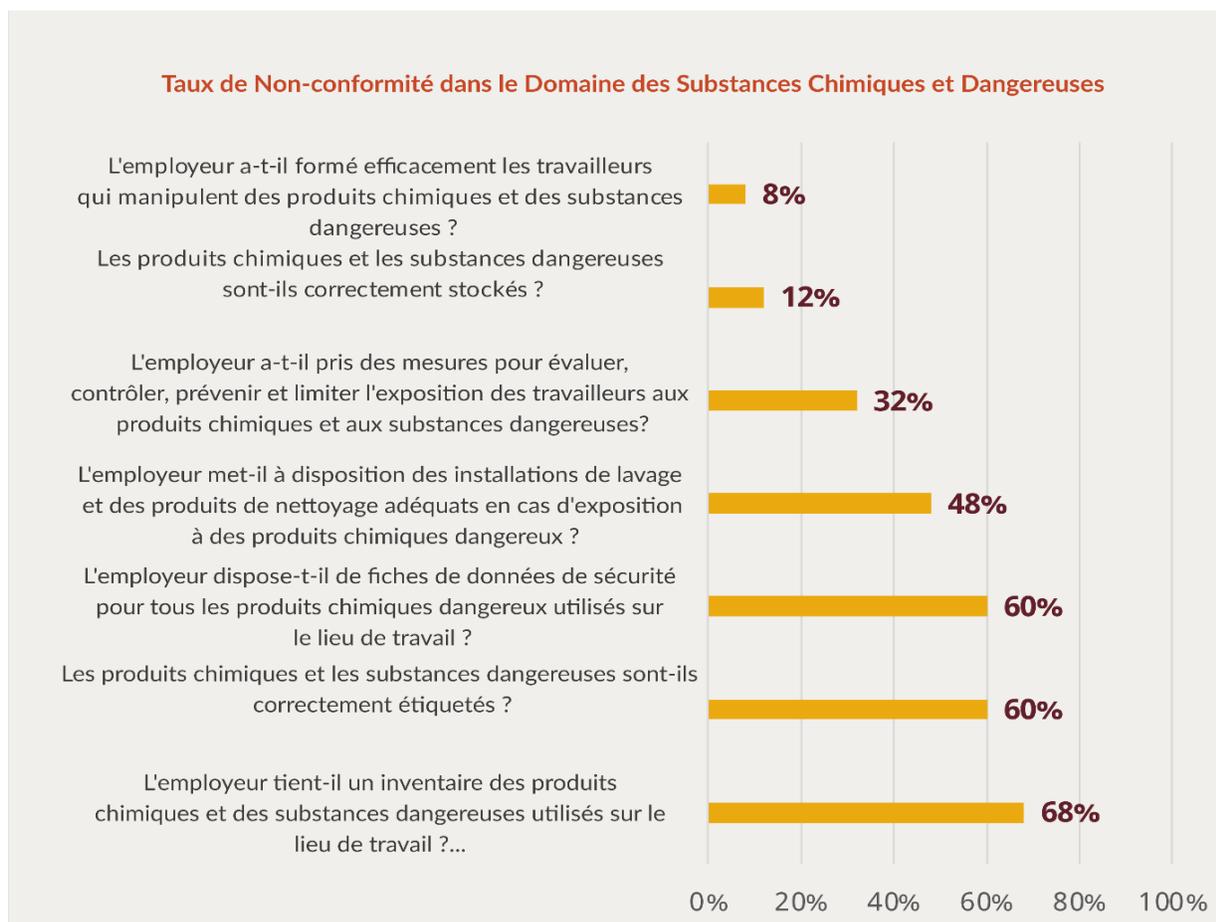
Alors que les données initiales indiquaient un faible taux de conformité global (92 %) pour la section « Produits chimiques et substances dangereuses » de nos évaluations d'usines, une analyse plus approfondie révèle une image plus nuancée:

- ▶ **Mauvais étiquetage comme problème le plus courant :** La plupart des usines (60 %) n'ont pas étiqueté correctement les produits chimiques. Il s'agit souvent d'étiquettes totalement manquantes ou d'étiquettes dépourvues d'informations cruciales comme des pictogrammes.
- ▶ **Fiches de données de sécurité manquantes dans de nombreuses usines :** Un autre domaine clé de non-conformité (60 %) concernait l'absence de fiches de données de sécurité pour les produits chimiques sur site. Ces fiches techniques fournissent des informations essentielles sur la manipulation des produits en toute sécurité, y compris les procédures d'intervention en cas d'accident.
- ▶ **Amélioration de la gestion des inventaires:** Des progrès positifs ont été observés dans la tenue d'un inventaire des produits chimiques et des matières dangereuses, avec un taux de non-conformité de 68 %. Il s'agit d'une amélioration significative par rapport aux taux historiques d'environ 80 %, ce qui suggère que les usines font un effort concerté dans ce domaine.
- ▶ **Autres domaines où la non-conformité est plus faible :** Il est encourageant de constater que d'autres aspects de la sécurité chimique ont affiché des taux de non-conformité plus faibles. Seules quelques usines (3 sur 25) n'ont pas stocké correctement les produits chimiques, et un nombre encore plus faible (2 sur 25) n'a pas formé les travailleurs à la manipulation des substances dangereuses. En outre, 8 usines sur 25

ne disposaient pas de mesures adéquates pour prévenir l'exposition des travailleurs aux produits chimiques.

Ces résultats mettent en évidence à la fois des domaines nécessitant des améliorations et des tendances positives en matière de pratiques de sécurité chimique au sein des usines de confection haïtiennes. Des efforts continus sont nécessaires pour assurer un étiquetage approprié, des fiches de données de sécurité facilement accessibles et une formation et des mesures de protection solides pour les travailleurs. Les progrès réalisés dans la gestion des stocks sont un signe prometteur ; Des améliorations similaires seront observées dans d'autres domaines.

Le graphique ci-dessous présente les questions du point de conformité "Produits Chimiques et Substances Dangereuses" et le taux de non-conformité pour chaque question.



La préparation aux situations d'urgence est un point de conformité crucial au sein du volet de travail en matière de SST, qui comprend onze questions de conformité, et présente un taux élevé de non-conformité. La question relative aux issues de secours et aux voies d'évacuation et à l'équipement adéquat de lutte contre l'incendie présente les taux de non-conformité les plus élevés, soit 68 % et 52 %, respectivement. Toutes les autres questions dans ce domaine de conformité ont des taux de non-conformité inférieurs à 50%, avec un taux de non-conformité de 0 % pour les questions relatives au stockage des matériaux inflammables et à la préparation aux situation d'urgence des travailleurs.

Au cours de la période considérée, Better Work a évalué toutes les usines en vertu du décret de juin 2023, modifiant les outils d'évaluation de la conformité (OEC) pour y intégrer tous les articles du code du travail qui ont repris leur application. Certaines questions, notamment sur l'indemnisation et le temps de travail, ont été ajoutées à l'OEC au début de l'année et sont reflétées dans les évaluations menées de janvier à juin 2024. Les évaluations ont révélé que toutes les usines ne se conforment pas pleinement aux articles rétablis du Code du travail. Malgré les efforts déployés pour mettre en œuvre le nouveau décret, certains articles doivent encore être corrigés, principalement en raison d'un manque de compréhension ou d'une mauvaise interprétation. Bien que Better Work ait dispensé une formation sur les lois nationales du travail aux directeurs d'usine du Nord-Est en septembre 2023, les données indiquent un besoin continu de formation supplémentaire sur ce sujet. Better Work Haïti a prévu plusieurs sessions de formation sur le droit du travail pour le reste de l'année 2024.

- ▶ **Priorités en matière de rémunération** : Alors que les premières données pour le cluster « Rémunération » suggèrent des problèmes globaux de non-conformité, un examen plus approfondi révèle des domaines spécifiques nécessitant une attention immédiate : la rémunération des heures supplémentaires, les congés payés et les prestations de sécurité sociale.
- ▶ **Écarts de rémunération des heures supplémentaires** : 63 % des usines rémunèrent incorrectement les travailleurs pour les heures

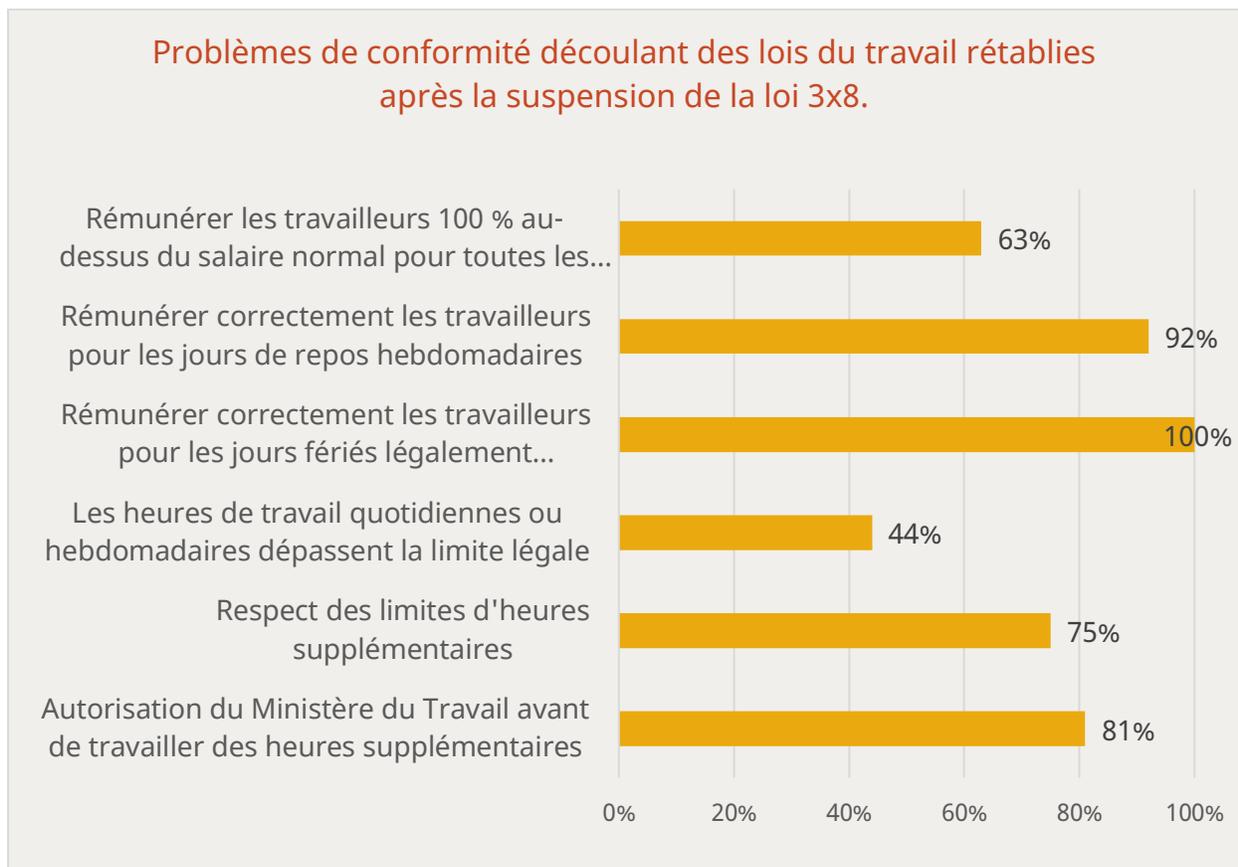
supplémentaires effectuées après 18 heures. Cela signifie que les travailleurs ne reçoivent pas le bon montant parce que le taux des heures supplémentaires n'est pas appliqué à leur salaire de base correct.

- **Manque à gagner en matière de congés payés :** Nous avons identifié une non-conformité importante en ce qui concerne les congés payés dans les usines évaluées. Sur les 17 usines évaluées, 10 n'ont pas correctement rémunéré les travailleurs pour les jours fériés légaux. Au lieu de payer les travailleurs sur la base de leur salaire journalier moyen, ces usines les ont payés sur la base du salaire minimum, ce qui a entraîné une sous-rémunération. De plus, 11 usines n'ont pas correctement payé les travailleurs pour le jour de repos hebdomadaire, car elles ont également payé sur la base du salaire minimum au lieu du salaire journalier moyen. Ces sous-paiements pour les jours de repos et les jours fériés ont un effet d'entraînement, affectant les indemnités de maternité et de maladie. Nos données révèlent également que 56 % des usines n'ont pas réussi à compenser correctement les congés de maternité et que 40 % n'ont pas respecté les indemnités de congé de maladie.

Au cours de cette période de référence, les données montrent que 68 % des usines n'ont pas collecté et transmis les contributions appropriées à l'OFATMA pour la conformité en matière de sécurité sociale, tandis que 64 % n'étaient pas conformes en ce qui concerne les contributions à l'ONA. De plus, 52 % des usines n'ont pas correctement payé l'assurance accident du travail de l'OFATMA. Les non-conformités liées aux paiements de l'OFATMA et de l'ONA résultent souvent de la déduction des cotisations basées sur le salaire minimum au lieu du salaire de base, qui comprend tous les types de rémunération, tels que les quotas de production, à l'exception des heures supplémentaires. Il existe également des cas où les paiements ont été envoyés à l'ONA ou à l'OFATMA en retard. Certaines usines ne versent que la part patronale à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie, et la contribution des travailleurs n'est pas déduite et envoyée à OFATMA, d'où la non-conformité. Contrairement aux précédents examens des données, cette période a révélé que 28 % des usines n'ont pas correctement payé aux travailleurs le supplément de salaire annuel ou la prime parce qu'il n'était pas basé sur leur salaire journalier moyen.

La suspension de la loi 3\*8 a entraîné des violations généralisées de la réglementation du travail dans les usines, notamment le dépassement des limites d'heures supplémentaires, le travail non autorisé le dimanche et l'absence d'approbation des heures supplémentaires par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail. De plus, certaines usines dépassaient constamment les limites hebdomadaires légales et nécessitaient plus d'autorisations pour les quarts de nuit.

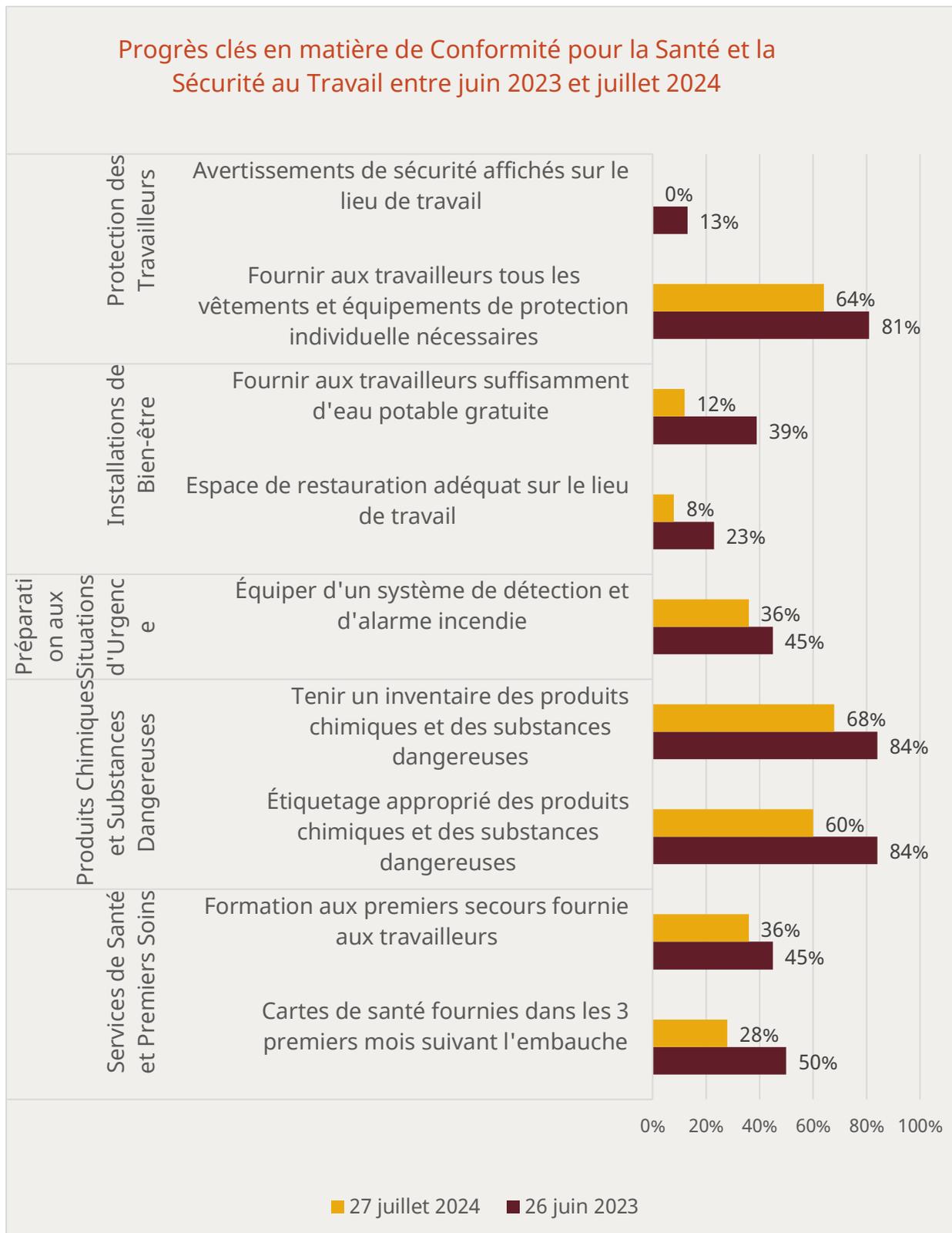
Les données d'évaluation de cette période mettent en évidence des questions spécifiques dans le cluster de rémunération présenté dans le tableau ci-dessous qui nécessitent une attention particulière.



## Principaux progrès en matière de conformité soulignent les réglementations du travail haïtiennes

Au cours des dernières années, Better Work Haïti a donné la priorité aux initiatives de Sécurité et de Santé au Travail (SST) afin de résoudre les problèmes persistants de conformité dans le secteur. À cette fin, le programme a organisé des séminaires à l'échelle de l'industrie et des programmes de formation ciblés axés sur des domaines tels que les systèmes de gestion des produits chimiques et la gestion des stocks. Bien que le nombre d'usines inclus dans ce rapport soit légèrement inférieur à celui du rapport précédent, le graphique ci-dessous illustre une tendance générale à la baisse des indicateurs clés de SST au cours de cette période, sur certaines questions clés de SST.





---

## Section V: Non-conformités aux normes fondamentales du travail au cours de la période de rapport

### LIBERTÉ SYNDICALE : VIOLATIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Au cours de la période considérée, les évaluateurs de Better Work Haïti ont identifié des non-conformités d'un ou plusieurs articles de la convention collective dans toutes les usines d'un parc industriel du Nord-Est. Les évaluateurs ont discuté des violations avec chaque usine au cours des évaluations et ont formulé des recommandations.

### LIBERTÉ D'ASSOCIATION : LIBERTÉ D'ADHÉRER À UN SYNDICAT

#### USINE 1

Une usine de Port-au-Prince a été signalée pour une violation de la liberté syndicale. Ce problème a été identifié pour la première fois en avril 2023, mais lors de l'évaluation de février 2024, l'usine a de nouveau été citée pour ne pas avoir pris de mesures correctives. L'usine avait initialement licencié des membres syndicaux de manière injustifiée. Better Work a recommandé à l'usine de réintégrer les travailleurs licenciés. En mai 2024, l'usine avait conclu un accord avec le syndicat pour réintégrer les six travailleurs licenciés. Cependant, jusqu'à ce rapport, cinq travailleurs ont été réintégrés et les tentatives de rejoindre l'autre travailleur ont été infructueuses (des informations non vérifiées indiquent qu'il serait déjà employé ailleurs). Les travailleurs réintégrés ont reçu des arriérés de salaire pendant huit mois et ont été réintégrés dans une ligne similaire à celle où ils travaillaient avant leur licenciement.

#### USINE 2

Cette affaire remonte à un licenciement abusif que Better Work Haïti a découvert dans une usine en avril 2022. Dans un premier temps, plusieurs syndicalistes ont été licenciés à la fin de l'année 2021. Après plusieurs réunions, l'usine avait refusé de réintégrer les ouvriers. Finalement, en mai 2023, l'usine

a accepté de réintégrer progressivement les 16 ouvriers et, en août 2023, tous les ouvriers ont été réintégrés.

---

## Section VI : Activités clés de Better Work vers la durabilité

Dans cette section, nous ferons le point sur les principales activités de formation menées par Better Work Haïti de juillet 2023 à juin 2024. En raison du contexte local, Better Work Haïti a principalement délivré ces services de formation principalement virtuellement conformément à son mandat en vertu de la loi Hope II. Certaines sessions de formation ont été dispensées virtuellement ou en personne pour les usines du nord-est.

### FORMATION

Au cours de la période considérée, Better Work Haïti a dispensé un total de 30 sessions de formation. Le programme a mené avec succès trois sessions de formation sur la prévention du harcèlement sexuel, impliquant 1,713 participants, dont 716 femmes. Parmi les participants figuraient des travailleurs des usines participantes, des représentants du Bureau de la Médiatrice et du Ministère des Affaires Sociales et du Travail. Les participants ont rapporté une meilleure compréhension des différentes formes de harcèlement sexuel en milieu de travail, tout en soulignant les difficultés rencontrées pour aborder ce sujet sensible. Better Work Haïti prévoit de surveiller l'impact de la formation par le biais d'enquêtes au niveau de l'usine afin d'évaluer la compréhension des travailleurs et de suivre le nombre de cas signalés aux directeurs d'usine et à Better Work.

De plus, Better Work Haïti a organisé un séminaire de l'industrie sur les compétences de supervision pour les représentants des huit usines participantes, du Bureau de la Médiatrice et du Ministère des Affaires Sociales. Cinquante-trois (53) hommes et dix-huit (18) femmes, y compris des superviseurs et des gestionnaires, ont reçu une formation sur les compétences essentielles pour une supervision efficace en milieu de travail. Le séminaire

visait à les aider à établir des relations et à établir des relations de confiance avec les travailleurs, à communiquer efficacement, à gérer le stress et à motiver les autres.

En outre, 18 usines ont participé à deux sessions de formation sur les droits et responsabilités des travailleurs, auxquelles ont assisté 182 participants, dont 106 femmes. La formation a permis de renforcer leurs connaissances des normes de travail mondiales et des droits fondamentaux au travail, tels que définis par la déclaration de l'OIT. Les participants ont acquis des connaissances précieuses sur leurs droits et responsabilités, et ont reçu des ressources pour approfondir leurs connaissances, les encourageant ainsi à s'informer davantage sur ces questions importantes.

Better Work Haïti et ses partenaires ont récemment participé à une session de formation en gestion axée sur les résultats afin de mettre davantage l'accent sur l'obtention de résultats mesurables. La formation leur a fourni des outils pour démontrer les résultats concrets obtenus grâce à leurs efforts. Ce nouvel accent mis sur la gestion axée sur les résultats conduira à une approche plus axée sur les données et les résultats pour la stratégie et des activités de BWH, ce qui permettra en fin de compte d'avoir un impact plus important sur l'industrie du vêtement en Haïti.

Après avoir rencontré le chef de la Commission contre le travail forcé et la traite des personnes, nous avons réalisé la nécessité d'améliorer la compréhension de la convention contre le travail forcé et la traite des personnes par les parties prenantes. Notre objectif est de veiller à ce que les usines n'obligent pas les ouvriers à travailler des heures excessives et ne violent pas les conventions. Dans le cadre de notre mandat, nous devons former les acteurs sectoriels, y compris le personnel de l'administration du travail et les huissiers de justice, à l'application des normes internationales du travail. Better Work Haïti, en collaboration avec les Normes de l'OIT et la Section juridique du MAST, a organisé une session de formation de deux jours sur la traite des personnes et le travail forcé. L'objectif de la formation était d'accroître la capacité des inspecteurs du travail, des conciliateurs et des magistrats du tribunal spécial du travail à reconnaître le phénomène de la traite des personnes et du travail forcé. Les 68 participants, dont 18 femmes, ont également été sensibilisés à la promotion du travail décent. Cette formation a permis aux participants d'avoir

une meilleure compréhension de la législation nationale du travail et des conventions internationales de l'OIT ratifiées par Haïti avec une approche basée sur la traite des personnes et le travail forcé.

Better Work Haïti a collaboré avec les normes de l'OIT et a organisé un atelier sur la C190 et la R206. L'atelier a réuni quarante participants, dont huit femmes, représentant le gouvernement, les associations de travailleurs, les associations d'employeurs et plusieurs directeurs d'usine. L'objectif principal de l'atelier était de sensibiliser les parties prenantes à cette convention afin qu'elles puissent en faire la promotion pour sa ratification dès que la situation politique du pays le permettra.

Cet atelier nous a permis d'accroître les connaissances des parties prenantes sur la convention et les recommandations applicables. Les objectifs spécifiques de l'atelier étaient les suivants :

- ▶ Améliorer la compréhension des principales parties prenantes sur les progrès réalisés, les défis, les leçons apprises et les bonnes pratiques en matière de prévention et de lutte contre la violence et le harcèlement dans le monde du travail, en mettant l'accent sur la violence et le harcèlement fondés sur le genre.
- ▶ Améliorer la compréhension des principales parties prenantes du nouveau cadre d'action pour éliminer la violence et le harcèlement dans le monde du travail, conformément à la C190 et à la R206.

## COLLABORATION AVEC LE GOUVERNEMENT

En collaboration avec le Bureau de la Médiatrice, Better Work Haïti mène une enquête pour évaluer sa durabilité. L'enquête met l'accent sur l'autosuffisance, l'appropriation locale et l'adaptabilité dans l'amélioration des conditions de travail par le dialogue social, la transparence, la conformité et l'égalité des sexes. Les résultats de cette enquête aideront Better Work Haïti à comprendre ses points forts et ses faiblesses, à identifier les domaines à améliorer et à assurer le succès à long terme de la promotion de conditions de travail équitables et sûres dans l'industrie du vêtement en Haïti.

## ***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 au 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

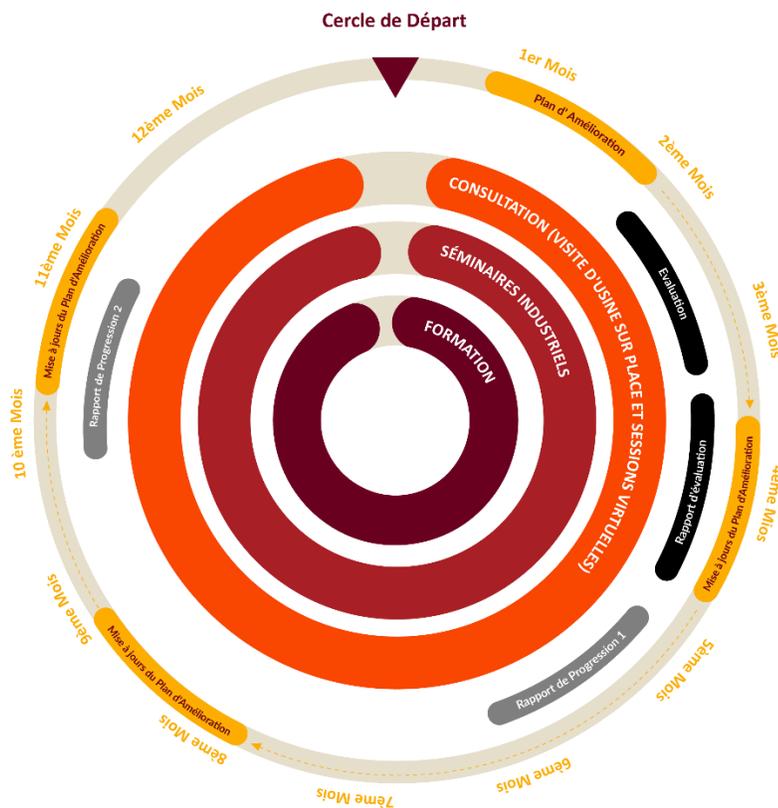
pays/l'industrie) avec des pairs d'autres usines et une formation adaptée aux besoins spécifiques de l'usine.

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 11e 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
<b>Travail des enfants</b>	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.		

<b>Discrimination</b> 1	Genre	Modifier le statut d'emploi, le poste, les salaires, les avantages sociaux ou 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).		

<sup>1</sup> 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.

	Race et origine	Conditions de travail (race, couleur, origine)
		Harcèlement (race, couleur, origine)
		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)
<b>Travail forcé</b>	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.
	Travail forcé et heures supplémentaires	Prolongations forcées sous peine de sanction
	Travail Pénitentiaire	Travailleurs pénitentiaires
<b>Liberté d'Association</b>		Accès à la convention collective.

<b>et Négociation Collective</b>	Négociation 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.
<b>Compensation</b>	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.
<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	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
<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	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 des Ouvriers	Logement séparé du lieu de travail
	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	Exigences ergonomiques
		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	Païement 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 Évaluations des Usines*



## 65 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Bon Kalite International, S.A**  
 Lieu: Ouanaminthe  
 Nombre d'ouvriers : **938**  
 Date d'enregistrement: mai-21

Date des deux dernières évaluations de Better Work : juin-23 mai-24

### Services de Conseil et de Formation

26-juin-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences en supervision virtuelle.
12-avr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour vérifier les évolutions de la masse salariale telles que les cotisations sociales, le paiement des licenciements et les congés. Session sur les systèmes de gestion des RH.
26-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelle.
29-févr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour présenter le rôle et les objectifs du Comité Bipartite. Session avec l'équipe de conformité sur les politiques et procédures internes en place telles que la politique SST, les règles de travail internes, la procédure pour les femmes enceintes et allaitantes. Suivi du plan de formation.
27-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitements virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.
23-nov.-23	Services de Conseil	A effectué une visite de l'usine pour vérifier les améliorations apportées depuis la dernière visite et assurer le suivi de la préparation aux situations d'urgence. Réunion bipartite sur les priorités et l'attribution des responsabilités. Suivi du plan d'action en cas de non-conformité persistante.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
13-sept.-23	Services de Conseil	Effectuer une visite de l'usine SST en mettant l'accent sur la préparation aux situations d'urgence, s'entretenir avec les membres du Comité SST pour comprendre les causes profondes de la non-conformité persistante en matière de SST.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.
27-juil.-23	Services de Conseil	A effectué une visite de l'usine SST sur la gestion des produits chimiques. Session avec la conformité pour examiner les améliorations qui ont été apportées après l'évaluation. Rencontre avec le Comité Bipartite pour valider le plan d'amélioration.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mai 2024</b>						
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	La procédure de risque ne comprend pas tous les éléments nécessaires.	Réviser la procédure de gestion des risques afin d'y inclure un registre des risques qui oriente la mise en œuvre des contrôles.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	L'employeur 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. Se concentrer sur des solutions durables. Mise en œuvre de changements afin d'éviter la récurrence.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	La Direction n'a pas procédé à un examen régulier de la gestion et du fonctionnement efficace du Comité de SST.	Organiser des réunions régulières avec la direction afin de définir et d'évaluer si les objectifs et les cibles en matière de sécurité et de santé au travail sont atteints..		30

Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	La Direction n'a pas veillé au bon fonctionnement du Comité de SST.	Nommer un responsable de la SST doté d'une expertise suffisante. Assurer le fonctionnement efficace du comité de SST en organisant des réunions régulières.		30
Mai-24	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de traitement des plaintes et de résolution des litiges.	Inclure les éléments suivants dans la procédure : Assurer l'anonymat et l'absence de représailles, un examen équitable, la communication des changements apportés ou de la résolution et une procédure d'appel.		30
Mai-24	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	L'usine ne dispose pas de procédures de licenciement adéquates.	Inclure le délai entre les avertissements et les paiements, le droit de se défendre avant le licenciement et le droit d'être représenté au cours de la procédure disciplinaire.		30
Mai-24	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	L'employeur prend des mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures des RH.	Élaborer un indicateur de performance du système des RH, enquêter sur les violations des politiques et procédures des RH. Effectuer les examens nécessaires		30
Mai-24	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	L'usine n'a pas publié de règlements ou de politiques internes.	Publier les règlements et politiques internes. Former le personnel sur la façon d'appliquer les politiques et procédures.		30
Mai-24	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	L'usine ne dispose pas d'une politique de ressources humaines dans le cadre de sa politique interne.	Élaborer une politique interne qui comprend toutes les politiques en matière de Ressources Humaines		30
Mai-24	<b>Temps de Travail</b>	<b>Congé</b>	Les travailleuses enceintes ne partent pas de congé 6 semaines avant l'accouchement.	Envoyer les travailleuses en congé 6 semaines avant l'accouchement.		30
Mai-24	<b>Temps de Travail</b>	<b>Heures Supplémentaires</b>	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires.	Demander une autorisation préalable pour effectuer des heures supplémentaires.		2
Mai-24	<b>Temps de Travail</b>	<b>Heures Supplémentaires</b>	Les travailleurs de certains départements effectuent plus de 80 heures supplémentaires au cours d'un trimestre.	Disposer d'un système d'enregistrement des heures, qui indique le nombre d'heures supplémentaires accumulées par semaine, par mois et par an, et veiller à ce que les travailleurs ne dépassent pas la limite fixée pour les heures supplémentaires.		2

Mai-24	<b>Temps de Travail</b>	<b>Heures Supplémentaires</b>	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du Ministère du Travail pour travailler le dimanche.	Demander une autorisation préalable du MAST pour travailler le dimanche.		2
Mai-24	<b>Temps de Travail</b>	<b>Heures Régulières</b>	Les horaires réguliers journaliers ou hebdomadaires dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Veiller à ce que les heures normales ne dépassent pas 8 heures par jour.		2
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Situations d'Urgence</b>	Moins de 10 pour cent des travailleurs étaient formés au matériel de lutte contre les incendies.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux équipements de lutte contre les incendies.	L'usine a formé plus d'ouvriers.	30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Situations d'Urgence</b>	L'usine n'effectue pas d'exercice d'incendie d'urgence tous les 6 mois.	Réaliser au moins 2 exercices d'urgence par année civile avec les autorités.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Situations d'Urgence</b>	Plusieurs zones de l'usine sont obstruées par des cartons ou des palettes de matières premières et de produits finis.	Prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises. Garder les allées dégagées.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Services de Santé et Premiers Soins</b>	Moins de 10 pour cent de la main-d'œuvre est formée aux premiers secours, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux premiers secours.	L'usine a formé plus d'ouvriers.	30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Services de Santé et Premiers Soins</b>	Il manquait des fournitures de base dans toutes les boîtes de premiers secours.	Fournir des boîtes de premiers secours et définir la responsabilité de leur remplissage.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Services de Santé et Premiers Soins</b>	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.	Faire un contrat avec une unité de soins de santé des environs et embaucher le personnel médical requis.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Services de Santé et Premiers Soins</b>	Des contrôles médicaux n'ont pas été effectués pour tous les ouvriers travaillant avec des produits chimiques.	Prévoir des contrôles médicaux gratuits au moins deux fois par an pour les travailleurs travaillant avec des produits chimiques.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Installations de Bien-être</b>	Les zones de restauration n'ont pas la capacité d'accueillir tous les travailleurs même si les usines ont des horaires de déjeuner différents pour diminuer l'agglomération des travailleurs.	Prévoir un espace de restauration pouvant accueillir tous les travailleurs.		30

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour hommes et femmes.	Augmenter le nombre de toilettes en fonction de la main-d'œuvre actuelle, comme l'exige la loi.		30
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de luminosité est insuffisant dans la zone d'emballage.	Augmenter le niveau de luminosité à au moins 500 lux dans la zone d'emballage.		30
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la limite recommandée de 30 °C.	Fournir des ventilateurs supplémentaires et spécifier qui est en charge de l'entretien régulier des ventilateurs.		30
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Le préposé au nettoyage des taches a été observé n'utilisant pas l'EPI fourni (MASQUE).	Fournir des masques appropriés aux travailleurs chargés du nettoyage des taches et former les travailleurs à les utiliser.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	100 % des machines à aiguille simple et double aiguille manquent de protège-doigts.	Définir qui est responsable de l'installation et de l'entretien régulier des protections des machines.		30
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage oculaire dans la salle où sont stockées et versées les substances chimiques et dangereuses.	Prévoir des flacons pour le lavage des yeux à l'endroit où les produits chimiques sont stockés et versés.	L'usine a installé une station de lavage oculaire où sont stockés les produits chimiques.	30
Mai-24	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 travailleurs aux produits chimiques.	Améliorer l'isolement par rapport aux produits chimiques, en prévoyant par exemple une pièce séparée pour le nettoyage ponctuel.	La section de nettoyage des taches a été relocalisée dans des conditions appropriées.	30
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles pour tous les produits chimiques présents sur le lieu de travail.	Conserver les fiches de données de sécurité 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 et elles sont en cours de traduction.	30
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs conteneurs de produits chimiques et dangereux ont été retrouvés sans étiquetage approprié.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et qui contrôle l'étiquette.		30
Mai-24	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 lieux où elles sont stockées ou utilisées.		30

Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	L'usine ne communique pas et ne met pas en œuvre de manière adéquate les politiques et procédures en matière de SST.	Former tous les membres du comité mixte de SST. Ensuite, afficher les politiques et les instructions de travail sur le lieu de travail.		30
Mai-24	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	L'usine n'a pas procédé mensuellement à une évaluation générale des risques.	Effectuer une évaluation des risques qui comprend une évaluation des risques et la manière de les contrôler		30
Mai-25	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	L'usine dispose d'une procédure de préparation aux situations d'urgence. Cependant, la procédure est en espagnol.	Traduire la procédure dans la langue locale et en informer les travailleurs.		30
Mai-26	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Systèmes de Gestion de la SST</b>	L'employeur n'enregistre pas et ne soumet pas les accidents du travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Enregistrer et soumettre les accidents du travail à l'OFATMA chaque mois.		30
Mai-27	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Terminaison</b>	L'employeur indemnise les travailleurs pour leur supplément de salaire annuel ou leur prime en cas de licenciement. Cependant, le calcul n'est pas exact.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du supplément de salaire annuel ou de la prime à la fin du contrat.		2
Mai-28	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Terminaison</b>	L'employeur indemnise les travailleurs pour les congés annuels payés au chômage en cas de licenciement. Cependant, le calcul n'est pas exact.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul des congés annuels non utilisés en cas de licenciement		2
Mai-29	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Terminaison</b>	L'employeur donne aux travailleurs un préavis approprié en cas de licenciement. Cependant, le calcul n'est pas exact.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du délai de préavis en cas de licenciement.		2
Mai-30	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	L'usine ne dispose pas d'un règlement intérieur de travail approuvé par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail.	Examiner et mettre à jour le règlement intérieur de travail. Puis l'envoyer au MAST pour approbation.		30
Mai-31	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	Le contrat n'est pas conforme au code du travail. Le contrat de travail des ouvriers de nuit ne précise pas le salaire correct.	Apporter une modification au contrat afin de spécifier les salaires des travailleurs pour l'équipe de nuit.		2
Mai-32	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	Les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois ne sont pas transmises à l'OFATMA pour le paiement des congés maladie et maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois qui ne sont pas envoyés à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		30

Mai-33	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	L'usine ne collecte ni ne transmet les cotisations des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie.	Collecter et transmettre la cotisation du travailleur à l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie.		30
Mai-34	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	L'employeur verse tardivement la cotisation patronale à l'ONA. De plus, le calcul est effectué sur le salaire minimum.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul de la contribution de l'employeur à l'ONA. Effectuer le paiement dans les délais prévus par la loi.		30
Mai-35	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	Les versements de l'OFATMA pour l'assurance maternité et maladie ne sont pas basés sur le salaire de base. Les cotisations sont basées sur la facture reçue de l'OFATMA.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire de base pour les paiements OFATMA pour l'assurance maternité et santé. S'assurer que les paiements sont effectués à temps.		30
Mai-36	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	Les employeurs collectent et transmettent tardivement les cotisations des travailleurs à l'ONA. De plus, le calcul est effectué sur la base du salaire minimum.	Collecter et transmettre la cotisation des travailleurs à l'ONA à temps. Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire de base.		30
Mai-37	<b>Compensation</b>	<b>Congé Payé</b>	L'indemnité de congés fériés n'est pas basée sur le salaire moyen mais sur le salaire minimum de référence convenu par le CODEVI.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour le paiement des jours fériés non travaillés.		2
Mai-38	<b>Compensation</b>	<b>Congé Payé</b>	Le jour de repos hebdomadaire n'est pas compensé.	Compenser le jour de repos hebdomadaire après 48 heures de travail ou 6 jours de travail par semaine.		2
Mai-39	<b>Compensation</b>	<b>Congé Payé</b>	Le calcul du salaire moyen pour l'indemnisation du congé de maternité n'inclut pas l'indemnité du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du paiement du congé de maternité. Veiller à ce que la travailleuse reçoive 12 semaines de paiement au lieu des 12 semaines prévues par la loi.		30
Mai-40	<b>Compensation</b>	<b>Congé Payé</b>	Le calcul du salaire moyen pour l'indemnisation des congés de maladie n'inclut pas l'indemnité du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du paiement du congé de maladie.		2
Mai-41	<b>Compensation</b>	<b>Informations sur les Salaires, Utilisation et Déduction</b>	Un examen de la masse salariale a montré que les heures supplémentaires ne sont pas payées aux travailleurs qui perçoivent un salaire fixe.	Enregistrer les heures supplémentaires des superviseurs, mécaniciens et travailleurs des services publics étrangers qui perçoivent un salaire fixe. Puis leur payer les heures supplémentaires effectuées comme l'exige la loi.		2

Mai-42	<b>Compensation</b>	<b>Salaires des Heures Supplémentaires</b>	Les heures supplémentaires effectuées la nuit n'étaient rémunérées qu'à 50 pour cent au-dessus du salaire normal.	Modifier le système de paie et payer les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures pour l'équipe de jour avec un salaire supérieur de 100 % au salaire normal.		2
Mai-43	<b>Liberté d'Association et Négociation Collective</b>	<b>Négociation Collective</b>	L'employeur n'a pas mis en œuvre plusieurs articles de la Convention Collective.	Mettre en œuvre toutes les dispositions de la Convention Collective.		13
<b>Évaluation Juin 2023</b>						
Juin-23	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Produits Chimiques et Substances Dangereuses</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Produits Chimiques et Substances Dangereuses</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Produits Chimiques et Substances Dangereuses</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Produits Chimiques et Substances Dangereuses</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Produits Chimiques et Substances Dangereuses</b>	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	<b>Liberté d'Association et Négociation Collective</b>	<b>Négociation Collective</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Urgences</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Urgences</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Urgences</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Urgences</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Préparation aux Urgences</b>	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	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	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	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	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	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	L'usine n'a pas de politique RH dans le cadre de sa politique interne.	Élaborer une politique RH.	18
Juin-23	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	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	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	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	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	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	<b>Contrats et Ressources Humaines</b>	<b>Contrats de Travail</b>	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	<b>Sécurité et santé au travail</b>	<b>Services de Santé et Premiers Soins</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Congés Payés</b>	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	<b>Temps de Travail</b>	<b>Heures Régulières</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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		<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Installations de Bien-être</b>	Nombre insuffisant de toilettes pour hommes et femmes.	Augmenter le nombre de toilettes conformément à la loi.		18
Juin-23	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Installations de Bien-être</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Installations de Bien-être</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Protection des Ouvriers</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Protection des Ouvriers</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Protection des Ouvriers</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Protection des Ouvriers</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Environnement de Travail</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Environnement de Travail</b>	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	<b>Sécurité et Santé au Travail</b>	<b>Environnement de Travail</b>	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



77 28-juil.-23  
21-juil.-23

Séminaire de l'Industrie  
Services de Conseil

Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.  
Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres supérieurs.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mai 2023</b>						
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes 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 en matière de santé et de sécurité		27
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques répondant à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		27
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas enquêté sur les problèmes de SST, ne les a pas contrôlés et ne les a pas mesurés comme il se doit.	Veiller à ce que tous les problèmes de SST soient étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		27
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas de manière adéquate la responsabilité de la santé et de la sécurité aux responsables de la SST et au directeur des Ressources Humaines.	Veiller à ce que l'usine organise les réunions du comité mixte de SST pour traiter les problèmes de SST.		27
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures de traitement des plaintes et de résolution des conflits comprenant toutes les étapes.	Mettre à jour et adapter les procédures de traitement des griefs et de résolution des litiges et y inclure toutes les étapes nécessaires.		27
Mai-24	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 adapter les procédures disciplinaires et de licenciement et y inclure toutes les étapes nécessaires.		27
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne procède pas à des enquêtes approfondies sur les performances des RH.	Mener des enquêtes régulières sur les performances et les lacunes en matière de Ressources Humaines et revoir les procédures en conséquence.		27
Mai-24	Durée du Travail	Contrats de Travail	La politique des ressources humaines de l'usine n'est pas signée par la Direction Générale.	S'assurer que la politique des RH est signée par la Direction Générale de l'usine.		27
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable de MAST pour effectuer des heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable de MAST avant de travailler des heures		6

Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine ne respecte pas la limite des heures supplémentaires effectuées.	Veiller à ce que les travailleurs ne dépassent pas la limite des heures supplémentaires spécifiée dans le Code du travail.		6
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires le dimanche.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler le dimanche.		6
Mai-24	Durée du Travail	Heures Réguliers	L'usine n'a pas reçu l'autorisation préalable du MAST avant de travailler la nuit.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler la nuit.		6
Mai-24	Durée du Travail	Heures Réguliers	L'employeur a affiché les heures de travail de l'usine pour les équipes de jour, y compris les pauses. Cependant, l'horaire des équipes de nuit n'a pas été affiché.	Afficher les horaires de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les pauses sur le lieu de travail.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Réguliers	Les heures journalières ou hebdomadaires régulières dépassent la limite légale spécifiée dans le code du travail.	Modifier les horaires quotidiens ou hebdomadaires réguliers pour se conformer au code du travail.		6
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Nombre insuffisant de travailleurs formés à l'utilisation des dispositifs de lutte contre les incendies.	Former au moins 10 % du personnel à la lutte contre les incendies.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont remarqué que des ampoules rechargeables étaient recouvertes par un morceau de tissu dans certaines sections.	Veiller à ce que les sources d'ignition soient protégées.		19
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Des allées obstruées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Veiller à ce que les voies d'évacuation soient dégagées pendant les heures de travail.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Des voies d'évacuation non marquées ont été observées au cours de l'évaluation.	Veiller à ce que les voies d'évacuation de tous les bâtiments soient clairement signalées.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat et veiller à ce qu'il fasse l'objet d'un entretien régulier.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant de travailleurs formés aux premiers soins.	Former au moins 10 % du personnel aux premiers soins.		2

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers soins manquent d'articles de base.	L'usine doit désigner une personne pour surveiller toutes les trousse de premiers soins et s'assurer que les articles sont remplacés à temps.		39
Mai-24	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.	Veiller à ce que la zone franche ou l'usine dispose d'installations médicales adéquates.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les contrôles médicaux ne sont pas effectués deux fois par an pour les travailleurs qui manipulent des produits chimiques.	Faire passer des examens de santé aux travailleurs exposés à des risques liés au travail au moins deux fois par an.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Le savon n'était pas disponible dans les toilettes pour hommes et femmes.	Veiller à ce que du savon soit disponible dans toutes les toilettes.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes.		55
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	Veiller à ce que l'éclairage soit suffisant et adapté aux besoins des travailleurs.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température du lieu de travail est inacceptable.	Contrôler le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur du lieu de travail.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs chaises n'avaient pas de dossier.	Fournir des chaises avec dossier aux travailleurs.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Veiller à ce que tous les disjoncteurs soient identifiés.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les machines à coudre à aiguille n'avaient pas de protège-doigts.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les travailleurs.	Fournir des EPI appropriés à tous les travailleurs, partout où cela est nécessaire.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches où des produits chimiques sont utilisés n'est pas équipée d'une station de lavage oculaire adéquate.	L'usine doit installer un poste de lavage des yeux dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	L'usine a installé le poste de lavage oculaire manquant.	58

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'aspirateur ne fonctionnait pas lors du nettoyage des taches.	L'usine doit s'assurer que l'aspirateur fonctionne correctement.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches de données de sécurité dans la langue locale et les afficher là où les produits chimiques sont utilisés.		58
Mai-24	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.		58
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'était pas disponible.	Préparer un inventaire des substances chimiques et dangereuses sur le lieu de travail et le tenir à jour.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne soumet pas de registres des accidents et des maladies liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Soumettre tous les dossiers d'accidents et de maladies liés au travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur ne verse pas correctement aux salariés leur supplément de salaire annuel ou leur prime de licenciement.	Verser aux travailleurs leur supplément de salaire annuel à la fin de leur contrat et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur ne rémunère pas correctement les salariés pour les congés payés annuels non utilisés.	Payer les congés annuels payés non utilisés à la fin de leur contrat et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur ne rémunère pas correctement les salariés pour le délai de préavis applicable.	Payer la période de préavis applicable et inclure le paiement des jours de repos hebdomadaires dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Procédures Contractuelles	Les gardiens ne bénéficient d'aucune pause pendant leur journée de travail de 11 heures.	Fournir les pauses déjeuner requises aux agents de sécurité comme l'exige le Code du travail.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les clauses relatives aux heures de travail dans le règlement intérieur du travail sont moins favorables que la loi.	Mettre à jour le règlement intérieur du travail et l'envoyer au MAST pour approbation afin d'être en conformité avec le Code du travail.		2

Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'envoie pas les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		19
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs à l'OFATMA	Collecter et transmettre les cotisations des travailleurs à l'assurance maternité et à l'assurance maladie de l'OFATMA sur le salaire de base.		58
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution de l'employeur pour le paiement de l'ONA est inexact.	Calculer les cotisations ONA sur le salaire de base.		58
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation de l'employeur pour le paiement de l'OFATMA est inexact	Calculer les cotisations des employeurs à l'OFATMA sur le salaire de base.		58
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation des travailleurs pour le paiement de l'ONA est inexact.	Calculer les cotisations ONA sur le salaire de base.		58
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement inexact du complément de salaire ou du bonus annuel.	Verser un supplément de salaire annuel ou une prime sur la base du salaire moyen, y compris le jour de repos hebdomadaire prévu par la loi.		2
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour les accidents du travail et a fourni la preuve d'avoir payé 50 pour cent du montant total.	Avoir un accord avec l'OFATMA concernant le processus de paiement.		58
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact pour des jours fériés non travaillés.	Paiement des jours fériés chômés sur le salaire moyen comme l'exige la loi.		2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact pour un congé de maternité.	Calculer le paiement du congé de maternité sur la base du salaire journalier moyen de l'ouvrière. Verser 12 semaines de congé de maternité aux ouvrières.		58
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Paiement de congé de maladie inexact.	Payer les congés de maladie sur la base du salaire moyen, y compris le jour de repos hebdomadaire comme l'exige la loi.		58

Mai-24	Compensation	Congés Payés	Païement de congé de maladie inexact.	Payer les congés annuels sur la base du salaire moyen, y compris le jour de repos hebdomadaire comme l'exige la loi.		2
Mai-24	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déduction	L'employeur ne paie pas les travailleurs pour le jour de repos hebdomadaire.	Payer le jour de repos hebdomadaire comme l'exige la loi.		2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur ne paie pas 100 % de plus que le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées la nuit.	Payer les heures supplémentaires effectuées la nuit à 100 % au-dessus des heures normales.		2
Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	Violation de la Convention Collective.	Réviser la Convention Collective et mettre en œuvre tous les articles comme indiqué dans le document.		19
<b>Évaluation Mai 2023</b>						
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

## 87 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **BrandM Apparel Haiti - AM2**  
 Lieu: Ouanaminthe  
 Nombre d'ouvriers : **783**  
 Date d'enregistrement: mai-19

Date des deux dernières mai-23 avr.-24  
 évaluations de Better  
 Work :

### Services de Conseil et de Formation

17-mai-24	Services de Conseil	Réunion pour examiner le rapport de synthèse de la dernière évaluation avec le Comité Bipartite et faire le suivi des améliorations déjà apportées par l'usine. Visite de l'usine avec le responsable de la conformité de l'usine, afin de vérifier les problèmes de SST que l'usine avait déjà résolus.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
1-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
27-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel pour les cadres.
23-janv.-24	Formation	Droits et responsabilités fondamentaux.
23-janv.-24	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Suivi de la situation actuelle de l'usine. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement pour l'accident OFATMA 2023-2024. Examiner et mise à jour le plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a mis en attente. Ajout de toutes les actions correctives réalisées dans le plan d'amélioration.
22-nov.-23	Services de Conseil	Formation de deux heures sur les droits et les responsabilités des travailleurs. Réunion avec le Comité Bipartite pour : Suivi de la situation actuelle de l'usine. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident OFATMA. Examen et mise à jour du plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a mis en attente. Suivi du bureau que l'administration CODEVI a donné aux syndicats. Ajout de toutes les actions correctives complétées dans le plan d'amélioration.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel
12-oct.-23	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Suivi du nombre réel de travailleurs à l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident d'OFATMA. Conseiller l'usine sur la façon de calculer l'ONA et l'OFATMA sur le salaire de base, et sur la façon de calculer les congés de maladie, les congés de maternité, les primes et les congés annuels sur le salaire moyen.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
13-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes de formation des formateurs.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en négociation.

Effectuer une tournée d'évaluation de la SST avec l'agent de conformité de l'usine afin d'approuver les non-conformités corrigées par l'usine et de donner des conseils sur celles constatées lors de la visite.

Revue de plusieurs documents afin d'identifier l'amélioration apportée par l'usine.

Revue du plan d'amélioration avec le responsable de la conformité et le responsable RH.

Réunion du Comité Bipartite pour :

Suivre la mise en œuvre de l'assurance maternité et santé OFATMA.

Suivi de la situation de l'usine après le problème industriel survenu en juin 2023.

Discuter de la loi 3\*8 que le gouvernement a suspendue, et les articles que BW évaluera lors du nouveau cycle d'évaluation de l'usine.

Relations industrielles.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Avril 2024</b>						
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'est pas signée par la Haute Direction et ne répond pas à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster la politique et les procédures de SST. Faire signer la politique par la Haute Direction.		27
Avr.-24	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 comprenant toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		27
Avr.-24	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 adapter la procédure d'enquête sur les accidents.		19
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas enquêté, surveillé et mesuré les problèmes de SST comme requis.	Veiller à ce que toutes les questions de SST fassent l'objet d'une enquête, d'un suivi et d'une mesure précise.		27
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas de manière adéquate la responsabilité de la santé et de la sécurité aux responsables de SST et au Directeur des Ressources Humaines.	Veiller à ce que l'usine organise les réunions conjointes du comité de SST pour traiter les problèmes de SST.		27
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures disciplinaires et de licenciement qui incluent toutes les étapes.	Mettre à jour et ajuster les procédures disciplinaires et de licenciement.		27
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas pleinement sur les performances des RH.	Veiller à ce que tous les paramètres soient examinés lors de la révision des Ressources Humaines.		27
Avr.-24	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 en matière de Ressources Humaines.	L'usine doit communiquer correctement la politique et les procédures RH par le biais de la formation et de l'intégration des nouveaux employés.		27

Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La politique RH de l'usine n'est pas signée par la haute direction.	S'assurer que la politique RH est signée par la haute direction de l'usine.		19
Avr.-24	Durée du Travail	Congé	Les congés de maternité accordés aux travailleuses enceintes ne sont pas exacts.	Veiller à ce que les travailleuses enceintes prennent un congé de maternité 6 semaines avant l'accouchement.		19
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine ne respecte pas la limite des heures supplémentaires travaillées.	S'assurer que les travailleuses ne dépassent pas la limite d'heures supplémentaires spécifiée dans le Code du travail.		2
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler des heures supplémentaires.		2
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Régulières	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour travailler la nuit.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler de nuit.		2
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures quotidiennes ou hebdomadaires normales dépassent la limite légale fixée dans le code du travail.	Modifier les heures régulières quotidiennes ou hebdomadaires pour vous conformer au code du travail.		2
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux situations d'urgence	Les évaluateurs ont remarqué une ampoule rechargeable recouverte de morceaux de tissu dans certaines sections.	Veiller à ce que la source d'ignition soit protégée.	L'usine a résolu la source du problème d'allumage.	19
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux situations d'urgence	Allées obstruées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Ne pas obstruer les voies d'accès pendant les heures de travail.		2
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux situations d'urgence	Plan d'évacuation inexact.	Mettre à jour et afficher des plans d'évacuation pour tous les bâtiments.		2
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales et 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.		58
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs exposés à des risques professionnels ne bénéficient pas de bilans de santé gratuits deux fois par an.	Effectuer des contrôles de santé aux travailleurs exposés à des risques liés au travail au moins deux fois par an.		58
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Le savon n'était pas disponible dans les toilettes pour hommes et femmes.	S'assurer que du savon est disponible dans toutes les toilettes.		2
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes.		55

Avr.-24	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 travailleurs.		39
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les températures sur le lieu de travail sont inacceptables.	Contrôler le niveau de température et le maintenir en dessous de 30°C à l'intérieur du lieu de travail.		58
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Les disjoncteurs doivent être correctement étiquetés.	L'usine a étiqueté tous les disjoncteurs.	39
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les machines à coudre à aiguille n'avaient pas de protège-doigts.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		58
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les travailleurs.	Fournir des EPI appropriés à tous les travailleurs, là où ils sont nécessaires.		58
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches de données de sécurité dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.	L'usine a ajouté toutes les fiches de données de sécurité manquantes.	58
Avr.-24	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.		39
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas fourni de preuve que les évaluations de SST sont effectuées régulièrement.	Procéder à l'évaluation mensuelle de la sécurité et de la santé au travail et en conserver les résultats.		19
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur ne verse pas correctement aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur prime lors de la cessation de l'emploi.	Verser aux travailleurs leur supplément de salaire annuel à la fin de leur emploi et inclure le paiement des jours de repos hebdomadaires dans le calcul.		2
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur n'indemnise pas correctement les travailleurs pour les congés payés annuels non utilisés.	Payer les congés annuels payés non utilisés à la fin de leur emploi et inclure le paiement des jours de repos hebdomadaires dans le calcul.		2
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur n'est pas conforme au code du travail.	Mettre à jour le règlement intérieur du travail et l'envoyer au MAST pour approbation.		58
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des travailleurs de nuit et des Dominicains n'est pas conforme aux règles de travail internes.	Mettre à jour le contrat de tous les travailleurs de l'usine pour être en conformité avec le règlement intérieur du travail.		2

Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Prestations	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		19
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Prestations	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs à l'OFATMA.	Collecter et transmettre les cotisations des travailleurs à l'assurance maternité et santé de l'OFATMA sur le salaire de base.		58
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Prestations	Le calcul de la cotisation de l'employeur pour le paiement de l'ONA est inexact.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base.		58
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Prestations	Le calcul de la cotisation de l'employeur pour le paiement de l'OFATMA est inexact.	Calculer les cotisations des employeurs pour l'OFATMA sur le salaire de base.		58
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Prestations	Le calcul de la cotisation des travailleurs pour le paiement de l'ONA est inexact.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base.		58
Avr.-24	Compensation	Congés Payés	L'employeur ne paie pas les travailleurs pour le jour de repos hebdomadaire.	Payer le jour de repos hebdomadaire comme l'exige la loi.		2
Avr.-24	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact pour le congé de maternité.	Calculer l'indemnité de congé de maternité sur le salaire journalier moyen de la travailleuse. Payer 12 semaines de congé de maternité aux travailleuses.		58
Avr.-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie est inexact.	Payer les congés de maladie sur la base du salaire moyen, y compris le jour de repos hebdomadaire comme l'exige la loi.		58
Avr.-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur ne paie pas 100 % au-dessus du salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées la nuit.	Payer 100 % de plus que les heures normales pour les heures supplémentaires effectuées la nuit.		2
Avr.-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur ne paie pas 50 % au-dessus des heures normales pour les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire.	Payer 50 % de plus que les heures normales pour les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire.		2
Avr.-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	Violation de la Convention Collective.	Revoir la Convention Collective et mettre en œuvre tous les articles comme indiqué dans le document.		19

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		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-charge 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	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		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 licenciement	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

95

Août-22	<b>Compensation</b>	<b>Congés Payés</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Congés Payés</b>	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

**BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE**

Usine: **Centri Group S.A.**  
 Lieu: Arrondissement de Port-au-Prince  
 Nombre d'ouvriers : **916**  
 Date d'enregistrement: oct.-18  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : mars-23 avr.-24

Remarques : L'usine a connu plusieurs suspensions temporaires au cours du premier semestre 2024.

Services de Conseil et de Formation

14-juin-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec la commission SST pour présenter le dernier rapport d'évaluation. Rencontre avec l'équipe de conformité pour examiner le paiement à la cessation d'emploi et le paiement du quart de nuit. Séance consacrée au premier rapport d'étape.
2-févr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec le Comité de SST pour identifier les besoins en formation. Séance avec l'équipe de conformité pour examiner le cluster des rémunérations, y compris la sécurité sociale. Suivi des objectifs et des cibles en matière de SST, enquêtes sur les accidents, évaluation des risques et préparation aux situations d'urgence.
17-nov.-23	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec les membres du comité de SST pour valider les problèmes en suspens et examiner le plan d'amélioration, réunion avec l'équipe de conformité pour présenter l'analyse des lacunes en matière de SST.
30-août-23	Réunion du CCAP	Formation des membres du comité, Défis pour l'usine et réalisations liées à la non-conformité.
28-août-23	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour organiser une session avec l'équipe de conformité sur le premier rapport d'avancement. Session sur les systèmes de gestion et les objectifs en matière de sécurité et de santé au travail. Réunion avec le Comité Bipartite sur le processus d'autodiagnostic et la formation.
16-août-23	Réunion du CCAP	Présentation du comité et débat sur le rôle et la responsabilité.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Avril 2024						



Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les voies d'évacuation ne sont pas clairement indiquées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Peindre les flèches et les panneaux d'évacuation</li> <li>- Peindre des lignes jaunes sur le sol pour montrer le chemin de sortie</li> <li>- Installer un panneau de sortie au-dessus de la porte</li> <li>- Effectuer régulièrement une évaluation complète de la SST et déterminer si les marquages sont délavés</li> <li>- Indiquer qui effectue des contrôles hebdomadaires quotidiens supplémentaires (et l'inclure dans le système de contrôles hebdomadaires)</li> </ul>		44
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher le personnel médical requis en fonction de la main-d'œuvre actuelle.		63
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de luminosité est inférieur à la limite recommandée par Better Work.	Augmenter l'éclairage naturel dans la section couture.		31
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de réclamation ne prévoit pas d'examen équitable ni de procédure d'appel, ni de communication sur les changements apportés ou la résolution des problèmes.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examiner et discuter de la procédure actuelle de l'usine en matière de mécanismes de plainte</li> <li>- Inclure un processus d'examen et d'appel équitable, la communication des modifications apportées ou la résolution des problèmes.</li> </ul>		3
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes fonctionnelles comme l'exige la loi.		63
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse la limite recommandée par Better Work.	Élaborer un plan de maintenance des systèmes de refroidissement. Installer une isolation de toiture.		18
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen des travailleurs.	Veiller à ce que le paiement des congés annuels à la fin de l'emploi soit calculé sur la base du salaire journalier moyen du travailleur.	Le paiement des congés annuels à la fin du contrat est calculé sur la base du salaire journalier moyen du travailleur.	3

Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Procédures Contractuelles	Le contrat et la paie des travailleurs non productifs ne sont pas exacts.	Réviser les contrats des agents de sécurité et veiller à ce que le paiement soit aligné sur le code du travail.	L'entreprise a effectué les modifications à la paie et le calcul est exact. En outre, le contrat a été révisé.	3
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les règles de travail internes ne sont pas approuvées par MAST.	Envoyer les règles de travail internes au MAST pour approbation.		18
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur la base du salaire total des travailleurs.	Apporter des modifications au système de paie et inclure tous les salaires perçus par l'employé dans le calcul des congés annuels.	L'entreprise a effectué les modifications à la paie et le calcul est exact.	3
<b>Évaluation Mars 2023</b>						
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	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

## 102 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: Caribbean Island Apparel  
 Lieu: Port-au-Prince  
 Nombre d'ouvriers : 2437  
 Date d'enregistrement: Aug-13

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

### Services de Conseil et de Formation

26-juin-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec le nouveau responsable de la conformité et présentation de meilleurs outils de travail et de ce qui est attendu des nouveaux représentants de l'usine. Le conseiller a examiné les preuves présentées et validé les mesures correctives du plan d'amélioration.
12-oct.-23	Services de Conseil	Rencontre avec le responsable des Ressources Humaines sur la situation actuelle de l'usine. La discussion a porté sur l'amélioration et le PR2. Les membres du Comité Bipartite expriment leurs inquiétudes quant à la situation générale du pays.
17-juil.-23	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction sur le plan d'amélioration de l'usine et les mises à jour. Rencontre avec les membres du Comité Bipartite. Les représentants des travailleurs expriment leurs inquiétudes concernant la nourriture dans la cafétéria et les toilettes. La Direction a promis de prendre des mesures correctives.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Octobre 2023</b>						
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'est pas signée par la Haute Direction et ne comprend pas plusieurs éléments d'une politique adéquate.	Inclure les éléments manquants dans la politique de SST et la faire signer par la Haute Direction.		18
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques ne comprend pas plusieurs éléments d'une politique adéquate.	Inclure les éléments manquants dans la procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques.		18
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La procédure d'enquête sur les accidents ne comprend pas plusieurs éléments d'une politique adéquate.	S'assurer que la procédure d'enquête sur les accidents comporte tous les éléments requis.		18

Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas démontré qu'elle enquêtait et documentait les violations des procédures RH.	Veiller à fournir la preuve que la direction examine, contrôle et mesure les questions de SST par les moyens suivants: - l'enregistrement et l'analyse des violations des procédures; - l'examen régulier par la Direction de l'efficacité des systèmes de gestion, y compris des performances par rapport à des objectifs et des cibles mesurables ; - Les enquêtes sur les accidents sont suivies d'une modification effective des procédures.		18
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas :- correctement défini l'autorité du responsable de la SST et de la Haute Direction.	S'assurer de définir correctement l'autorité du responsable de la SST et de la Haute Direction pour s'acquitter de leurs responsabilités en matière de SST au moyen de descriptions de poste mises à jour et d'un organigramme.		18
Oct.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des griefs et de résolution des litiges ne comportent pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les éléments manquants dans les procédures de traitement des griefs et de résolution des conflits. Préciser les processus d'examen et d'appel des griefs et la communication des modifications apportées et/ou de la résolution, le cas échéant.		18
Oct.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine dispose de procédures disciplinaires et de licenciement qui n'incluent pas les détails nécessaires.	Inclure les éléments manquants dans les procédures disciplinaires et de licenciement, tels que le droit des travailleurs à se défendre avant le licenciement et à être représentés au cours des procédures disciplinaires.		18
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	La formation à la lutte contre les incendies n'a pas été dispensée par une entreprise ou un formateur certifié.	S'assurer que la formation sur les équipements de lutte contre les incendies est dispensée par une entreprise ou un formateur certifié.	Le Directeur des Ressources Humaines est chargé de dispenser la formation à la lutte contre l'incendie et est un pompier certifié.	8
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les allées étaient obstruées dans les bâtiments 13 et 14. En outre, trois issues de secours ont été verrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	S'assurer que les issues de secours restent ouvertes pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	Les issues de secours restent déverrouillées pendant les heures de travail, y compris les heures supplémentaires.	32

Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les voies d'évacuation dans tous les bâtiments n'étaient pas clairement signalées.	Veiller à ce que les voies d'évacuation soient clairement indiquées.	Les voies d'évacuation ont été repeintes au besoin suite à la visite d'évaluation. La dernière fois que les voies ont été repeintes, c'était en juin 2024.	57
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Trois trousse de premiers secours manquent de plusieurs produits.	Veiller à ce que les trousse de premiers secours contiennent tous les éléments nécessaires.	Les articles manquants ont été ajoutés aux trousse de premiers secours.	8
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Effectuer trois visites chez le médecin par semaine.		32
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Tous les travailleurs ne bénéficient pas d'un bilan de santé annuel.	Payer la CDS (carte de santé) comme l'exige la loi pour les contrôles médicaux.		8
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs ne bénéficient pas d'un contrôle médical dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Payer la CDS (carte de santé) comme l'exige la loi pour les contrôles médicaux.		8
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs exposés à des risques professionnels ne bénéficient pas de contrôles médicaux deux fois par an.	Payer la CDS (carte de santé) comme l'exige la loi pour les contrôles médicaux.		8
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les hommes et les femmes.	Veiller à disposer d'un nombre suffisant de toilettes.		64
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	S'assurer que les niveaux d'éclairage soient adéquats dans toutes les sections du lieu de travail.	Les ampoules ont été changées dans les sections d'inspection.	64
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des travailleurs	Les disjoncteurs de plusieurs bâtiments n'étaient pas étiquetés.	Étiqueter les disjoncteurs.	Tous les disjoncteurs ont été correctement étiquetés.	8
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'utilisation de produits chimiques n'est pas isolée dans le bâtiment 14 en raison de la proximité de la zone de couture et de la zone de nettoyage des taches.	Veiller à ce que l'utilisation des produits chimiques soit correctement surveillée.	La Direction a réparé la ventilation par aspiration et fourni de nouveaux équipements de protection aux travailleurs chargés du nettoyage ponctuel.	18
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques ne comprenait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Veiller à ce que l'inventaire des produits chimiques soit précis et comprenne tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.	La Direction a nommé un responsable du suivi quotidien de l'inventaire des produits chimiques.	32

Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle, attestant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	Fournir le certificat de sécurité structurelle.		18
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Les accidents du travail n'ont pas été soumis à l'OFATMA sur une base mensuelle.	Soumettre les rapports d'accident à l'OFATMA sur une base mensuelle.		8
Oct.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La date et l'heure de la paie ne sont pas mentionnées dans le règlement intérieur du travail comme le précise l'art. 399 du Code du travail.	Inclure la date et l'heure de la paie dans le règlement intérieur du travail.		32
Oct.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La Direction a confirmé qu'elle n'avait pas envoyé de fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Transmettre à l'OFATMA les fiches de salaire des trois derniers mois pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	La Direction a envoyé l'information à OFATMA pour le paiement des congés de maladie.	32
Oct.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA n'est pas versée dans les 10 premiers jours ouvrables du mois.	Payer la cotisation de l'OFATMA à temps.		32
Oct.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs à l'OFATMA n'est pas versée dans les 10 premiers jours ouvrables du mois.	Payer la cotisation de l'OFATMA à temps.		32
Oct.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne verse pas à l'OFATMA la carte de santé (CDS) comme l'exige la loi pour les examens médicaux.	Payer à l'OFATMA la CDS (carte de santé) comme l'exige la loi pour les contrôles médicaux.		8
Oct.-23	Compensation	Mode de Paiement	Les travailleurs se plaignent du paiement en dehors des heures normales de travail.	Veiller à ce que le paiement soit effectué pendant les heures de travail.	Le paiement est effectué pendant les heures de travail.	8
Oct.-23	Discrimination	Genre	Les travailleurs et le personnel de l'usine interrogés ont systématiquement déclaré que les travailleurs subissent des tests de grossesse et des tests de dépistage du VIH après leur embauche et avant de recevoir leur contrat.	Veiller à ce que les travailleurs ne soient pas obligés de subir des tests de dépistage du VIH/SIDA ou de grossesse dans le cadre de leur emploi.	L'usine a organisé des séances de formation et de sensibilisation pour son personnel concernant les tests de grossesse et le test VIH après leur embauche. Des affiches sont également placées sur le lieu de travail pour les travailleurs.	8

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

109 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Class International Holdings LTD**  
 Lieu: **Ouanaminthe**  
 Nombre d'ouvriers : **80**  
 Date d'enregistrement: **janv.-20**

Date des deux dernières avr.-23 mai-24  
 évaluations de Better  
 Work :

Services de Conseil et de Formation

28-juin-24	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour examiner le plan d'amélioration.
11-avr.-24	Services de Conseil	Présentation avec la Direction en tant que nouveau conseiller désigné. Examen du statut de l'ONA et de l'OFATMA et des listes de contrôle de la SST. La Direction a demandé une formation sur la prévention du harcèlement sexuel et les formations à la SST.
14-mars-24	Services de Conseil	Réunion pour : Discuter de la SST en tant que convention fondamentale Examiner le plan d'amélioration avec le Comité Bipartite.
22-févr.-24	Réunion du CCAP	Visite de consultation virtuelle pour :Discuter du plan de formation avec le Comité Bipartite.
22-févr.-24	Services de Conseil	Visite de consultation virtuelle pour :Discuter du plan de formation avec le Comité Bipartite.
21-nov.-23	Services de Conseil	Visite de consultation virtuelle pour :Examiner le plan d'améliorationRencontrer les membres du Comité Bipartite
25-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Comité Bipartite.
21-sept.-23	Formation	Présentation de la VHG.
21-sept.-23	Services de Conseil	Visite de consultation pour :Organiser une formation sur l'introduction à la violence basée sur le genre et le Harcelement
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.
24-juil.-23	Services de Conseil	Visite de consultation pour examiner et mettre à jour le plan d'amélioration. Mener une visite de SST Organiser une réunion avec le Comité Bipartite

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mai 2024</b>						
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'établit pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration.	Élaborer une politique de SST qui fixe des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré que l'employeur enquêtait, surveillait et mesurait les problèmes de SST.	Fournir la preuve d'un examen régulier de la gestion de l'efficacité du système de gestion.		45

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas assigné de responsabilité au niveau de la Direction et du comité de SST pour s'acquitter des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	Mettre à jour la politique de sécurité et de santé au travail afin d'attribuer au comité de sécurité et de santé au travail des responsabilités en matière de sécurité et de santé au travail. Veiller à ce qu'une formation adéquate soit dispensée pour renforcer les capacités des	45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une procédure adéquate de traitement des griefs et de résolution des conflits.	Inclure les éléments manquants dans le traitement des griefs et la résolution des conflits.	45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Élaborer une procédure disciplinaire et de licenciement qui comprend les éléments nécessaires.	45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Aucune preuve de l'existence de procédures d'évaluation des performances ni d'enquêtes sur les violations des politiques et procédures des ressources humaines.	Réaliser des enquêtes sur les violations des politiques et procédures RH afin d'identifier les faiblesses et de procéder aux ajustements nécessaires.	45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas affiché les règlements internes ni formé le personnel sur la façon d'appliquer les politiques et procédures.	Afficher les règlements internes et former le personnel RH à mettre en œuvre les politiques.	45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les politiques des ressources humaines ne sont pas signées par la haute direction.	Veiller à ce que les politiques RH soient signées par la haute direction.	45
Mai-24	Durée du Travail	Congé	L'usine n'a pas respecté le Code du travail car les travailleuses enceintes ne partent pas en congé 6 semaines avant d'accoucher.	Les femmes enceintes doivent prendre leur congé de maternité 6 semaines avant la date prévue de l'accouchement.	45
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Un examen des documents a révélé que l'usine n'avait pas reçu d'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires.	Demander l'avis d'autorisation du MAST avant d'effectuer des heures supplémentaires.	2

Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Plusieurs travailleurs ont effectué plus de 80 heures supplémentaires par trimestre.	Les travailleurs ne peuvent pas travailler plus de 80 heures supplémentaires par trimestre. Planifier les heures supplémentaires de manière appropriée.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Un examen des documents a révélé que l'usine n'avait pas reçu d'autorisation préalable du MAST avant de travailler la nuit.	Demander le formulaire d'autorisation du MAST avant de travailler la nuit.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les évaluateurs ont noté que les travailleurs ne pointaient pas à l'entrée et à la sortie, et que les présences manuelles effectuées par l'usine n'étaient pas signées par les travailleurs.	Mettre en place un système d'enregistrement des présences fiable.		20
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures quotidiennes normales dépassent la limite légale.	Veiller à ce que les heures quotidiennes régulières soient conformes à la loi.		45
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le plan d'évacuation ne reflète pas les changements dans l'agencement des locaux.	Concevoir un plan d'évacuation qui reflète fidèlement l'agencement de l'étage.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	La Direction n'a pas partagé le rapport d'inspection annuel des équipements de lutte contre les incendies.	Veiller à ce que l'équipement d'extinction d'incendie soit inspecté chaque année par une entreprise certifiée.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine ne dispose pas d'un système d'alarme et de détecteurs de fumée installés dans aucun des bâtiments.	Installer un système d'alarme et des détecteurs de fumée dans tous les bâtiments.		45
Mai-24	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.	Veiller à ce qu'il y ait une clinique sur place avec une infirmière et trois médecins par semaine.		45
Mai-24	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 travaillant avec des produits chimiques.	Prévoir des contrôles de santé gratuits pour les travailleurs qui manipulent des produits chimiques au moins deux fois par an.		45
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Aucun équipement de protection individuelle n'a été fourni aux travailleurs de l'atelier de mécanique et de la section de nettoyage des taches.	Fournir l'équipement de protection individuelle nécessaire aux travailleurs.		13

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Au moment de la visite d'évaluation, le poste de lavage oculaire n'était pas disponible dans l'atelier de mécanique.	Installer des postes de lavage oculaire là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Lors de la visite d'évaluation, aucune preuve de formation sur les produits chimiques et les substances dangereuses n'était disponible.	Former les travailleurs qui utilisent des produits chimiques et dangereux et tenir un registre approprié.		45
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage des taches à proximité de la production n'est pas correctement isolée, exposant les travailleurs aux produits chimiques et aux substances dangereuses.	Isoler le nettoyage ponctuel de l'atelier de production.		45
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Pendant l'évaluation, les fiches de données de sécurité manquaient pour plusieurs substances dangereuses et chimiques.	Conserver des fiches de données de sécurité pour tous les produits chimiques et dangereux utilisés sur le lieu de travail.		45
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont découvert de la peinture dans un gallon de diluant, trois gallons d'huile minérale non identifiés, des gallons d'huile usagée non identifiés et de l'huile dans une bouteille de boisson gazeuse non marquée.	Les conteneurs de produits chimiques doivent être correctement étiquetés et comporter des pictogrammes.		45
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses utilisés manquait des produits suivants : savon en poudre, liquide de refroidissement pour radiateur, huile pour compresseur Ultra Coolant.	Tenir un inventaire précis des produits chimiques utilisés, y compris leur nom et leur emplacement.		45
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction a confirmé qu'elle ne soumettait pas à l'OFATMA le registre des accidents du travail sur une base mensuelle.	Soumettre le rapport d'accident à l'OFATMA sur une base mensuelle.		45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le supplément de salaire annuel au moment de la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	S'assurer que le supplément de salaire annuel est correctement calculé et payé.		45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le congé annuel, en cas de licenciement, n'inclut pas le paiement des jours de repos hebdomadaires.	Inclure le paiement des jours de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour le paiement du supplément de salaire annuel.		45

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le délai de préavis applicable lorsque le délai n'est pas fourni, n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour le paiement du préavis applicable.	45
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur de l'usine n'est pas conforme au code du travail.	Élaborer des règles de travail internes conformes au droit du travail.	45
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne soumet pas les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour les paiements des congés de maladie ou de maternité.	Payer l'OFATMA et soumettre les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	45
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé sont inexactes car elles ne sont pas calculées sur la base du salaire de base des travailleurs.	Calculer les cotisations de l'employeur à l'OFATMA sur le salaire de base comme stipulé dans le code du travail.	45
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations de l'employeur à l'ONA, mais elles ne sont pas basées sur le salaire de base du travailleur.	Calculer les cotisations de l'employeur à l'ONA sur le salaire de base comme stipulé dans le code du travail.	45
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie sont donc inexactes car elles ne sont pas calculées sur la base du salaire de base du travailleur.	Calculer les cotisations des travailleurs à l'OFATMA sur le salaire de base comme stipulé dans le code du travail.	45
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations du travailleur à l'ONA, mais elles ne sont pas basées sur le salaire de base du travailleur.	Calculer les cotisations des travailleurs à l'ONA sur le salaire de base comme stipulé dans le code du travail.	45
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le salaire des jours fériés non travaillés n'est pas basé sur le salaire moyen mais sur le salaire minimum de référence convenu par le CODEVI.	Payer les jours fériés sur la base du salaire moyen conformément à la loi.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Aucun paiement de jour de repos hebdomadaire n'a été noté dans le registre des salaires, comme l'exige la loi.	Payer les jours de repos hebdomadaires sur la base du salaire moyen, conformément à la loi.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a accordé que 6 semaines de congé de maternité au lieu des 12 semaines prévues par l'inscription à l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie, comme l'exige le Code du travail.	Accorder 12 semaines de congé de maternité aux travailleuses enceintes.	45

Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'indemnité de congé maladie n'est pas versée sur la base du salaire moyen car elle n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour le paiement du jour de repos hebdomadaire.		45
Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	L'usine n'a pas mis en œuvre certaines dispositions de la Convention Collective : Art. 4.1.7 (Assurance OFATMA) Art. 4.5 (Fourniture de chaises ergonomiques) Art. 4.9 (Utilisation d'EPI)	Mettre en œuvre toutes les dispositions de la Convention Collective.		13
<b>Évaluation Avril 2023</b>						
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.		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 des résolutions, et un processus d'appel.	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		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 preuves ont été partagées.	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.		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 conteneurs 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.	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 obligatoire.	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		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		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 obligatoire.	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



Nov.-23	Compensation	Congés Payés	Paie inexact des congés de maternité.	Calculer l'indemnité de congé de maternité sur la base du salaire journalier moyen de la travailleuse. Payer 12 semaines de congé de maternité aux travailleuses.	40
Nov.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer la fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	8
Nov.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a fourni aucun document ou preuve de paiement pour les accidents du travail de l'OFATMA.	Conserver les archives de la facture reçue de l'OFATMA. Payer l'accident du travail de l'OFATMA à temps.	96
Nov.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur n'a pas collecté et transmis les cotisations des travailleurs à l'ONA. De plus, la Direction n'a fourni aucune preuve de paiements mensuels à l'ONA.	Transférer la cotisation des travailleurs à l'ONA à temps.	96
Nov.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur n'a pas transmis la cotisation patronale à l'ONA. De plus, la Direction n'a fourni aucune preuve de paiements mensuels à l'ONA au cours des douze derniers	Transférer la cotisation de l'employeur à l'ONA à temps.	96
Nov.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a partagé aucun document de paie montrant que des retenues de l'OFATMA ont été effectuées. De plus, la Direction n'a fourni aucune preuve de paiements mensuels à l'OFATMA au cours des douze derniers mois.	Conserver les archives de la facture reçue de l'OFATMA. Payer l'accident du travail de l'OFATMA à temps.	96
Nov.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas fourni de preuve de paie envoyée à l'OFATMA pour le paiement des congés de maternité et des congés de maladie.	Envoyer la fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	8
Nov.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail n'est pas conforme au code du travail.	Mettre à jour le règlement intérieur du travail et l'envoyer au MAST pour approbation.	40

Nov.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement de la période de préavis n'a pas été déterminé sur la base du salaire journalier moyen. De plus, les travailleurs n'avaient pas encore reçu leur indemnité de départ, y compris le supplément de salaire annuel ou la prime de licenciement.	Payer le délai de préavis applicable sur la base de la moyenne du salaire journalier et verser aux travailleurs leur indemnité de licenciement, y compris le supplément de salaire annuel ou la prime en cas de licenciement.	40
Nov.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels non utilisés n'est pas basé sur la moyenne du salaire journalier comme le prescrit la loi. De plus, les travailleurs n'avaient pas encore reçu leur indemnité de départ, y compris le supplément de salaire annuel ou la prime de licenciement.	Payer les congés annuels payés non utilisés au moment du licenciement sur la base du salaire journalier moyen et verser aux travailleurs leur indemnité de licenciement, y compris le supplément de salaire annuel ou la prime au moment du licenciement.	40
Nov.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les travailleurs n'avaient pas encore reçu leur indemnité de départ, y compris le supplément de salaire annuel ou la prime de licenciement.	Verser aux travailleurs leur indemnité de licenciement, y compris le supplément de salaire annuel ou la prime en cas de licenciement.	40
Nov.-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.	8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques et les substances dangereuses ne sont pas correctement étiquetés dans l'atelier de mécanique.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	96
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les travailleurs.	Fournir des EPI appropriés là où ils sont nécessaires pour tous les travailleurs.	8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs machines à coudre manquaient de protections de courroie.	Installer des protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.	8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	Veiller à ce que l'éclairage soit adéquat et adapté aux besoins des travailleurs.	40
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes.	54

Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Il n'y avait pas de savon dans les toilettes pour hommes et femmes.	Veiller à ce que du savon soit disponible dans toutes les toilettes.		8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	L'usine n'effectue pas de test d'eau tous les mois.	Effectuer un test d'eau tous les mois pour vérifier la qualité de l'eau potable.		8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs n'ont pas bénéficié d'examens de santé gratuits dans les trois 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
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs exposés à des risques professionnels n'ont pas bénéficié d'examens de santé gratuits.	Faire passer des examens de santé aux travailleurs exposés à des risques professionnels au moins deux fois par an.		54
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs n'ont pas bénéficié d'examens de santé annuels gratuits.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		54
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Engager du personnel médical supplémentaire pour se conformer au Code du travail haïtien.		54
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousseaux de premiers secours manquent de matériel médical.	L'usine doit désigner une personne chargée de contrôler l'inventaire des boîtes de premiers secours.		8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant de travailleurs formés aux premiers secours.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers secours.		8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre les incendies adéquat et veiller à ce qu'un entretien régulier soit effectué.		81
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des réservoirs des chaudières portables.	Élaborer un plan de maintenance pour les réservoirs de chaudières portables.		8
Nov.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Nombre insuffisant de travailleurs formés à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies.		8

## 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 des contrôles quotidiens.	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 embauche.		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 pressage, 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 déjeuner.	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

131

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 déjeuner.	20

132 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Everbright Headwear**  
 Lieu: **Ouanaminthe**  
 Nombre d'ouvriers : **1474**  
 Date d'enregistrement: **janv.-20**  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : **mai-23**      **avr.-24**

Services de Conseil et de Formation

5-avr.-24	Service de Conseil	Réunion virtuelle pour mener une session sur les systèmes de gestion des Ressources Humaines et le plan de suivi de la formation. Ensuite, examiner et valider les problèmes en suspens dans le plan d'amélioration. Réunion avec le comité bipartite pour effectuer un autodiagnostic.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
23-févr.-24	Service de Conseil	Réunion virtuelle avec le Comité Bipartite pour présenter le rôle et la responsabilité du comité. Puis identifier les objectifs pour 2024. Mener une session avec le nouveau responsable de la conformité sur le processus BW. Fournir des conseils sur les politiques et procédures internes en place.
24-nov.-23	Service de Conseil	Réunion pour mener une session avec le Comité Bipartite sur la manière de mener une réunion efficace, expliquer le rôle et la responsabilité du comité. Visite de la SST axée sur la préparation aux situations d'urgence. Examen de la documentation telle que les dossiers de formation, la réglementation interne et les dossiers d'accidents.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
14-sept.-23	Service de Conseil	Visite de l'usine pour valider les problèmes en suspens dans le plan d'amélioration, entretien avec les membres du Comité SST pour comprendre les causes profondes de la non-conformité persistante à la SST. Réunion bipartite pour présenter le dernier rapport de visite d'évaluation et assurer le suivi du cas de harcèlement sexuel.
13-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes de la FdF.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en négociation.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
28-juil.-23	Service de Conseil	Réunion avec les dirigeants syndicaux pour discuter des problèmes généraux de l'usine, visite SST sur la gestion des produits chimiques. Réunion avec le personnel des RH et les travailleurs sur les allégations de harcèlement sexuel.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Avril 2024</b>						
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas montré de preuve d'un registre des risques qui oriente la mise en œuvre des contrôles (liste des risques avec dates d'échéance, propriétaires et prochaines étapes).	Inclure dans la procédure un registre des risques qui oriente la mise en œuvre des contrôles (liste des risques avec dates d'échéance, propriétaires et étapes suivantes).		25

Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille pas et ne mesure pas les problèmes de SST.	Examen régulier 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'une modification effective des procédures.		25
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré l'existence d'une reddition de comptes et/ou de responsabilités pour la personne chargée de la sécurité et de la santé au travail ainsi que pour la Direction Générale - Établissement de lignes hiérarchiques claires pour les questions de sécurité et de santé au travail.	- Définir l'obligation de rendre compte et/ou les responsabilités de la personne chargée de la SST ainsi que de la Direction générale - Établir des rapports hiérarchiques clairs sur les questions de sécurité et de santé au travail.		25
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de réclamation n'inclut pas la communication des changements apportés et une résolution le cas échéant.	Inclure dans la procédure : -La communication des changements apportés et de la résolution des problèmes.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Inclure dans la procédure : - Le droit de se défendre avant le licenciement et d'être représenté lors des processus disciplinaires. - Délais pour les avertissements et les paiements.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a montré aucune preuve que la Direction enquête sur les lacunes ou les problèmes de performance des RH a été fournie lors de la visite d'évaluation.	Élaborer une procédure RH sur les indicateurs de performance RH.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures des RH n'inclut pas la formation d'initiation pour les travailleurs et le personnel.	Communiquer les politiques et procédures RH par le biais de formations d'initiation pour les travailleurs et le personnel.		40
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'avait pas d'autorisation préalable du MAST avant d'effectuer des heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable de MAST avant de travailler en heures supplémentaires.		3
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Un examen des registres de présence a révélé que plusieurs travailleurs ont effectué plus de 80 heures supplémentaires par trimestre.	S'assurer que les travailleurs ne dépassent pas 80 heures supplémentaires par trimestre.		3
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'avait pas d'autorisation préalable du MAST avant de travailler le samedi et le dimanche.	Demander l'autorisation préalable de MAST avant de travailler le samedi et le dimanche.		3

Avr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Un examen des documents a révélé que l'usine n'avait pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires. Selon la loi, seul le MAST peut déterminer la nécessité et l'approbation des heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable de MAST avant de travailler en heures supplémentaires.		3
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Régulières	L'usine n'avait pas l'autorisation préalable du MAST avant de travailler la nuit.	Demander l'autorisation préalable de MAST avant de travailler la nuit.		3
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Au cours de l'évaluation, les évaluateurs ont constaté des écarts dans la fréquentation examinée.	Tenir un registre précis des présences de tous les travailleurs.		3
Avr.-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures quotidiennes ou hebdomadaires normales dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Modifier les horaires quotidiens ou hebdomadaires réguliers pour se conformer au code du travail.		3
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le nombre total de travailleurs formés à la lutte contre les incendies est inférieur à 10 % de la main-d'œuvre, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre à la lutte contre les incendies pour l'équipe de jour et l'équipe de nuit.	La formation des 10 pour cent des travailleurs de la lutte contre les incendies de jour a été effectuée et celle des 10 pour cent de la nuit est en cours.	40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé que les voies d'évacuation étaient obstruées dans les zones de passage et de couture.	Prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des boîtes.	Les boîtes ont été retirées et nous avons mis en place un contrôle quotidien dans tous les domaines importants.	40
Avr.-24	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 sortie.	Prévoir au moins deux portes de sortie pour chaque bâtiment.	L'usine a identifié deux portes de sortie dans chaque bâtiment.	40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont constaté que les planchers doivent être marqués dans plusieurs zones des bâtiments et que la plupart des voies d'évacuation sont également manquantes.	Mettre à jour le plan d'évacuation - Peindre des flèches et des panneaux d'évacuation.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'entretien des extincteurs est insuffisant et il en manque dans certaines zones du lieu de travail.	1. Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat. 2. Assurer un entretien régulier. 3. Préciser qui effectue des vérifications régulières pour s'assurer que l'équipement est en place et fonctionne.	Corrigé lors de l'évaluation.	40

Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'entrepôt où sont stockées les matières premières n'est pas équipé d'un système de détection d'incendie.	1. Disposer d'un système de détection d'incendie dans le stock de matières premières 2. L'inclure dans le système de contrôles quotidiens et hebdomadaires.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun des travailleurs de nuit n'a été formé aux premiers secours.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre à l'équipe de nuit		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers soins manquent de 8 des 21 articles de la liste d'inventaire.	1. Équiper une trousse de premiers soins 2. Définir la responsabilité du remplissage 3. Définir la responsabilité du contrôle et l'inclure dans le système de contrôles quotidiens-hebdomadaires.		40
Avr.-24	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.	Embaucher le personnel médical requis pour les travailleurs de l'équipe de jour et de l'équipe de nuit.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les évaluateurs ont constaté que le savon n'était pas disponible dans toutes les toilettes.	Fournir un distributeur de savon - Définir qui vérifiera la disponibilité du savon et l'inclure dans le système de contrôles quotidiens-hebdomadaires.		15
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes comme l'exige la loi. Veiller à ce que du papier soit disponible en permanence dans les toilettes.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.		Le niveau de lux est conforme aux limites recommandées.	3
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit sur le lieu de travail est inacceptable.	1- Ajouter du caoutchouc sous la machine. 2- Mesurer à nouveau le niveau de bruit et comparer avec la valeur seuil.		25
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température sur le lieu de travail est inacceptable.	1. Installer des ventilateurs supplémentaires. 2. Spécifier qui est en charge de l'entretien régulier des ventilateurs. 3. Mesurer régulièrement la température et la comparer à la valeur seuil.	L'usine a déjà pris des mesures pour réguler la température dans chaque zone en effectuant un entretien approprié du système de refroidissement.	3

Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les évaluateurs ont remarqué que les disjoncteurs n'étaient pas ou pas correctement étiquetés. En outre, les évaluateurs ont observé qu'une boîte électrique était obstruée dans l'usine.	1. Affecter un électricien pour étiqueter tous les disjoncteurs et effectuer des contrôles plus réguliers. 2. Inclure cet aspect dans le système de contrôles quotidiens-hebdomadaires.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les évaluateurs ont observé que les machines à aiguille unique étaient dépourvues de protège-doigts, et les machines à point d'arrêt étaient dépourvues de protège-doigts et protège-yeux. 30 % de toutes les machines n'étaient pas équipées de protections de poulie.	Développer une maintenance préventive sur les protections des machines (quelles protections sont nécessaires sur quelles machines)		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni d'EPI appropriés à tous les travailleurs.	Fournir aux employés tous les vêtements et équipements de protection individuelle nécessaires. Afficher des panneaux rappelant aux travailleurs les obligations en matière d'EPI.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été découverts sans fiches de données de sécurité chimique.	Conserver les fiches de données de sécurité pour tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les zones de stockage des produits chimiques ne répondent pas à toutes les exigences de sécurité telles que les équipements de protection et les fiches de données de sécurité disponibles pour tous les produits chimiques.	Fournir des équipements de protection et des fiches de données de sécurité là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.		40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques non étiquetés.	Définir qui est autorisé à verser des produits chimiques dans d'autres récipients et les étiqueter.	L'usine a récupéré tous les conteneurs sans étiquette. Une personne est chargée d'étiqueter correctement tous les produits chimiques qui entrent dans l'usine.	40
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques est inexact.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires de substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont stockées ou utilisées.		40

Avr.-24	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 politiques et les instructions de travail sur le lieu de travail.	- Former tous les membres des comités mixtes de SST. - Afficher les politiques et les instructions de travail sur le lieu de travail.		25
Avr.-24	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.	1. Déclarer les accidents aux autorités locales. 2. Enquêter sur les accidents et élaborer des mesures préventives et correctives. 3. Préparer le rapport d'enquête.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de vérifier si l'employeur verse aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur prime lors de la cessation de leur emploi, car l'usine n'a fourni aucune preuve de paiement aux évaluateurs.	Verser aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur prime en cas de cessation d'emploi, conformément à la loi.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de vérifier si l'employeur verse aux travailleurs leurs congés annuels payés non utilisés lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés, car l'usine n'a fourni aucune preuve de paiement aux évaluateurs.	Verser aux travailleurs leurs congés annuels payés non utilisés lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés, comme l'exige la loi.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de vérifier si l'employeur verse aux travailleurs leur indemnité de licenciement lors de la cessation de leur emploi, car l'usine n'a fourni aucune preuve de paiement aux évaluateurs.	Verser aux travailleurs leur indemnité de départ lors de la cessation de l'emploi et conserver les dossiers pendant au moins 5 ans.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règles de travail internes approuvées par le Ministère du Travail et affichées sur le lieu de travail.	Demander l'approbation du règlement intérieur du travail. Une fois approuvé, le règlement intérieur du travail doit être affiché sur le lieu de travail.		40
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Un examen des contrats des travailleurs a révélé que les contrats d'apprentissage n'étaient pas approuvés par le Ministère du Travail (MAST), comme l'exige la loi.	Réviser et mettre à jour le contrat d'apprentissage comme l'exige la loi.		40
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé les bulletins de paie des travailleurs/euses des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs/euses des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		40

Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs à l'OFATMA.	Collecter et transmettre les cotisations des travailleurs à l'OFATMA chaque mois.		40
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les retenues ONA sont basées sur le salaire minimum car l'argent pour l'incitation à la production, la prime d'assistance et la prime de production n'est pas inclus dans le calcul.	Calculer la contribution de l'employeur à l'ONA sur le salaire de base des travailleurs. Transmettre ensuite la contribution à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent		40
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA est versée en retard. De plus, le calcul du paiement est basé sur le salaire minimum.	Calculer la contribution de l'employeur sur le salaire de base des travailleurs. Transmettre ensuite la contribution à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		40
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations de l'employeur à l'ONA sont calculées sur la base du salaire minimum car les primes d'incitation à la production, les primes d'assistance et les primes de production ne sont pas incluses dans le calcul.	Calculer la déduction ONA sur le salaire de base des travailleurs. Transmettre ensuite la cotisation du travailleur à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		40
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de vérifier que l'employeur payait correctement les travailleurs pour le supplément de salaire annuel ou la prime, car aucun relevé de paiement détaillé n'a été fourni.	Verser le complément salarial annuel sur le salaire moyen journalier et conserver les relevés de paiement pendant au moins 5 ans.		40
Avr.-24	Compensation	Congés Payés	Les évaluateurs ont noté que plusieurs travailleurs ont accumulé 48 heures même en 5 jours ouvrables ou moins et qu'aucun paiement de jour de repos hebdomadaire n'a été noté dans la paie comme l'exige la loi.	Verser le jour de repos hebdomadaire après 48 heures de travail ou 6 jours ouvrables par semaine comme l'exige la loi. Le paiement du jour de repos hebdomadaire est basé sur le salaire moyen.		40
Avr.-24	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 lorsque l'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé sur la base du Code du travail.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé à l'OFATMA. Envoyer les fiches de paie et les documents des travailleurs à l'OFATMA. Veiller à ce que les travailleuses reçoivent le paiement intégral du congé de maternité.		40

Avr.-24	Compensation	Congés Payés	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de vérifier que l'employeur payait correctement les travailleurs/euses pour les congés de maladie, car aucun dossier de paiement détaillé n'a été fourni.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé à l'OFATMA. Envoyer les fiches de paie et les documents des travailleurs/euses à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		40
Avr.-24	Compensation	Congés Payés	Les évaluateurs n'ont pas été en mesure de vérifier que l'employeur payait correctement les travailleuses pour les congés annuels, car aucun relevé détaillé des paiements n'a été fourni.	Payer les congés annuels sur la base du salaire moyen journalier et conserver les registres de paiement pendant au moins 5 ans.		40
Avr.-24	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déduction	Les heures supplémentaires n'ont pas été enregistrées pour plusieurs travailleuses. Par conséquent, cette catégorie d'employées n'a pas été rémunérée pour les heures supplémentaires, alors qu'elle confirmait les avoir effectuées.	Apporter un avenant au contrat de travail et s'assurer que les heures supplémentaires sont payées à toutes les catégories de travailleurs.		3
Avr.-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les heures supplémentaires effectuées la nuit n'étaient rémunérées qu'à 50 % au-dessus du salaire normal. En outre, un examen des registres de présence et de paie a révélé que les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures pour l'équipe de jour étaient rémunérées à 50 % au-dessus du salaire normal au lieu de 100 %.	Procéder à des ajustements dans le système de paie et veiller à ce que les heures supplémentaires de nuit soient payées avec des majorations de 100 % par rapport au salaire normal.		3
<b>Évaluation Mai 2023</b>						
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 maladie.	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 paiements.		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 inclus.		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 inclus.		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 la pause déjeuner.	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

## 146 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



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

Remarques : En raison de la situation du pays, BWH n'a pas pu évaluer cette usine lorsque son évaluation était due au premier trimestre 2024.

### Services de Conseil et de Formation

19-juin-24	Service de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Suivi de la situation réelle de l'usine. Suivi des travailleurs suspendus. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement à l'ONA et du paiement pour les accidents OFATMA 2023-2024.
12-avr.-24	Service de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Suivi de la situation réelle de l'usine. Suivi des travailleurs suspendus. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement à l'ONA et du paiement pour les accidents OFATMA 2023-2024.
18-mars-24	Service de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Suivi de la situation actuelle de l'usine. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement à l'ONA et du paiement pour les accidents OFATMA 2023-2024. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a suspendue.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
14-nov.-23		Réunion avec le Comité Bipartite pour : Suivi de la situation réelle de l'usine. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement à l'ONA et du paiement pour les accidents OFATMA 2023-2024. Examiner et mettre à jour le plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a suspendue. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
30-oct.-23	Service de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Discuter de la preuve des progrès réalisés dans le cadre du plan d'amélioration. Suivi des chiffres réels de l'usine, du dernier paiement à l'ONA et du paiement final pour les accidents à l'OFATMA. Ajouter toutes les actions correctives réalisées dans le plan d'amélioration.
12-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en matière de leadership virtuel.
18-août-23	Service de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Discuter des preuves de progrès sur le plan d'amélioration. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement à l'ONA et du paiement final pour les accidents à l'OFATMA. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
18-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.

147	21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.
	7-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Formation virtuelle du groupe GBVH (introduction, mécanisme de réclamation, analyse des lacunes et PFA).
	6-juil.-23	Service de Conseil	<p>Visite de l'usine avec le responsable de la conformité de l'usine pour vérifier les problèmes de SST déjà résolus par l'usine.</p> <p>Réunion avec le Comité Bipartite pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Discuter du nouveau décret qui a mis la loi 3*8 en pause.</li> <li>Assurer le suivi de l'assurance maternité et de l'assurance maladie de l'OFATMA.</li> <li>Examiner le nouveau plan d'amélioration afin de trouver la cause profonde de la non-conformité et de bloquer les mesures correctives nécessaires.</li> </ul>

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mars 2023</b>						
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 adapter la politique et les procédures de SST.		32
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 qui réponde à toutes les exigences.	Mettre à jour et adapter les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		32
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 répondant à toutes les exigences.	Réviser la procédure d'enquête sur les accidents pour y inclure une analyse des causes profondes.		32
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas enquêté sur les problèmes de SST, ne les a pas contrôlés et ne les a pas mesurés comme il se doit.	S'assurer que tous les problèmes de SST sont étudiés, surveillés et mesurés avec précision.		32
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des griefs et de résolution des conflits n'incluent pas tous les éléments nécessaires.	Réviser la procédure et inclure un processus d'examen et d'appel équitable, la communication des modifications apportées ou la résolution.		32
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement n'incluent pas toutes les étapes nécessaires.	Réviser la procédure pour inclure des détails sur les droits des travailleurs à se défendre avant le licenciement et à être représentés pendant les procédures disciplinaires.		32
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas correctement sur les violations des politiques et procédures en matière de Ressources Humaines.	Examiner la procédure pour identifier les faiblesses et apporter les ajustements nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.		32

Mars-23	Durée du Travail	Heures Régulières	Registres de présence inexacts.	Veiller à ce que les travailleurs soient directement responsables de l'enregistrement effectif de leur temps de travail.		32
Mars-23	Durée du Travail	Heures Régulières	Les femmes enceintes n'ont pas bénéficié de la pause requise.	Accorder la pause légalement requise à toutes les femmes enceintes.		32
Mars-23	Durée du 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 de travail régulières ne dépassent pas 8 heures par jour et 48 heures par semaine.		10
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Nombre insuffisant de travailleurs formés à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies	Former au moins 10 % du personnel à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies.	L'usine a formé 14 travailleurs supplémentaires à l'utilisation du matériel de lutte contre l'incendie. Cependant, cette formation n'a pas été dispensée par une entreprise ou un formateur certifié.	42
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'employeur n'a pas effectué au moins 2 exercices d'urgence par an.	Organiser des exercices d'évacuation au moins deux fois par an.		42
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées obstruées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Veiller à ce que les voies d'évacuation ne soient pas obstruées pendant les heures de travail.	Désormais, les escaliers de la section de coupe ne sont pas obstrués pendant les heures de travail, y compris les heures	75
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Des voies d'évacuation non signalées ont été observées lors de l'évaluation.	Veiller à ce que les voies d'évacuation dans le bâtiment de l'entrepôt soient clairement indiquées.		32
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Entretien inadéquat des extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat et veiller à ce qu'il soit régulièrement entretenu.	L'usine a dégagé l'accès à l'extincteur de l'atelier de couture.	42
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de santé et premiers soins	Nombre insuffisant de travailleurs formés aux premiers secours.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers secours.	L'usine a formé 15 ouvriers supplémentaires aux premiers soins.	42
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de santé et premiers soins	Il manque des articles de base dans les trousseaux de premiers soins et un médicament périmé.	L'usine doit désigner une personne chargée de contrôler l'inventaire des trousseaux de premiers soins.		42

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de santé et premiers soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher des infirmières supplémentaires pour vous conformer au code du travail	75
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de santé et premiers soins	Contrôles médicaux annuels incomplets pour les travailleurs.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.	75
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de santé et premiers soins	Examens médicaux deux fois par an incomplets fournis aux travailleurs exposés à des risques professionnels.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.	75
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de santé et premiers soins	Examens médicaux incomplets fournis aux travailleurs dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.	75
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	Veiller à ce que l'éclairage soit adéquat et adapté aux besoins des travailleurs.	42
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les évaluateurs ont observé que les travailleurs debout ne disposaient pas de tapis ergonomiques.	Fournir des tapis ou des repose-pieds à tous les travailleurs debout.	42
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les machines à coudre étaient dépourvues de protections de poulie.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.	16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les travailleurs.	Fournir des EPI appropriés à tous les travailleurs, y compris des ceintures de levage et des masques.	32
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage oculaire n'est pas disponible dans la salle des produits chimiques.	Installer des postes de lavage oculaire dans tous les endroits où des substances chimiques et dangereuses sont utilisées.	32
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches de données de sécurité dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.	32

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.	Veiller à ce que l'usine dispose d'un lieu de stockage de produits chimiques approprié avec toutes les exigences de sécurité.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les produits chimiques et les substances dangereuses ne sont pas correctement étiquetés dans l'atelier mécanique.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.		32
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.		77
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.		16
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 les accidents du travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.		16
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 de SST pour les 12 derniers mois.	Conserver des enregistrements des procès-verbaux des réunions sur une base mensuelle.		16
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve de rapports d'évaluation SST pour les 12 derniers mois.	Conserver les procès-verbaux des réunions sur une base mensuelle. Procéder à une évaluation et en conserver les résultats chaque mois.		16
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du supplément de salaire annuel ou de la prime à la fin du contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Verser aux travailleurs leur supplément de salaire annuel à la fin du contrat 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.	77
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul des congés annuels payés non utilisés à la fin du contrat n'inclut pas le paiement de la pause déjeuner.	Verser les congés annuels payés non utilisés à la fin du contrat 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.	77
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 la période 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	77
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Contrat des travailleurs inexact.	Veiller à ce que les travailleurs reçoivent des contrats assortis d'avantages correspondant à la véritable nature de leur emploi.		32

Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs à l'OFATMA pour tous les travailleurs.	Collecter la cotisation des travailleurs sur le salaire de base pour tous les travailleurs et la transmettre à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé. Désormais, l'usine inscrit 132 salariés sur 471 à l'assurance maternité et maladie de l'OFATMA.	77
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la cotisation de l'employeur pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont systématiquement effectués en retard.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et la transmettre à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	77
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne transmet pas la contribution des employeurs à l'OFATMA pour tous les travailleurs.	Transmettre la contribution de l'employeur à l'assurance maternité et santé de l'OFATMA sur le salaire de base de tous les travailleurs.	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 des 471 salariés à l'assurance maternité et santé de l'OFATMA.	77
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le calcul de la contribution des travailleurs pour le paiement de l'ONA est inexact et les paiements sont systématiquement effectués en retard.	Calculer les cotisations à l'ONA sur le salaire de base et les transférer à temps.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	77
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement inexact du supplément de salaire annuel.	Payer les congés annuels sur la base des salaires moyens.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus exigé.	77
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement inexact à l'OFATMA pour l'assurance accidents du travail.	Compléter le paiement pour accident du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2022-2023.		66
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, donc Better Work ne constate pas de non-conformité pour le non-paiement de la pause déjeuner.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8, de sorte que Better Work ne constate pas de non-conformité pour 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.	77
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact du congé de maternité.	Calculer le paiement du congé de maternité sur le salaire journalier moyen du travailleur. Payer 12 semaines de congé de maternité aux travailleurs.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	77
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maladie.	Payer les congés de maladie sur la base des revenus moyens.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	77

Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés annuels.	Payer les congés annuels sur la base des revenus moyens.	Le décret du 13 juin suspend la loi 3*8. Le paiement de la pause déjeuner n'est plus obligatoire.	77
Mars-23	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Paiement inexact des ouvriers qui travaillent le samedi.	Veiller à ce que les heures travaillées le samedi soient correctement rémunérées en tant qu'heures supplémentaires pour tous les travailleurs éligibles.		33
<b>Evaluation Mars 2022</b>						
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 interne		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 remplacés rapidement.	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	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 received 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

157

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

158 **BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME 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

Remarques : En raison des troubles dans le pays, cette usine n'a pas été évaluée au premier trimestre 2024, date à laquelle elle aurait dû l'être. L'usine a été fermée pendant environ trois mois au cours de cette période de référence.

Services de Conseil et de Formation

22-juin-24	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Suivi de la situation actuelle de l'usine. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement de l'ONA et du paiement pour l'accident de l'OFATMA 2023-2024. Visite virtuelle de l'usine. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a suspendue.
28-nov.-23	Services de Conseil	Suivi de la situation réelle de l'usine. Suivi des chiffres réels de l'usine, des derniers paiements de l'ONA et de l'OFATMA. Révision et mise à jour du plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a suspendue.
30-oct.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Discuter de la preuve de l'avancement du plan d'amélioration. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident OFATMA. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
28-juil.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Compléter le plan d'amélioration et discuter des preuves de progrès sur le plan d'amélioration. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident de l'OFATMA. Discussion du nouveau décret qui a mis la loi 3*8 en pause. Suivi de la situation de l'usine. Ajout de toutes les actions correctives réalisées dans 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	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses n'était pas disponible au moment de la visite d'évaluation.	Préparer un inventaire des substances chimiques et dangereuses sur le lieu de travail et le maintenir à jour.	146
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches de données de sécurité dans la langue locale et les afficher là où les produits chimiques sont utilisés.	152
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les travailleurs 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 travailleurs utilisant des produits chimiques et des substances dangereuses.	147
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La station de lavage des yeux n'est pas disponible dans l'atelier mécanique.	L'usine doit installer un poste de lavage des yeux dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	34
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les extincteurs ne sont pas correctement entretenus.	Fournir un équipement de lutte contre les incendies adéquat et s'assurer qu'un entretien régulier est effectué.	96
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'employeur n'a pas effectué au moins 2 exercices d'urgence par an.	Organiser un exercice d'incendie au moins deux fois par an.	130
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	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.	96

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plan d'évacuation inexact et le plancher 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.		115
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Contrat des travailleurs inexact.	S'assurer que les contrats écrits précisent le montant ou le salaire du poste.		34
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas communiqué son règlement intérieur aux évaluateurs.	S'assurer que l'usine dispose d'un règlement intérieur approuvé par MAST.		31
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas sur les performances et les problèmes des Ressources Humaines.	Élaborer une procédure sur les indicateurs de performance des RH et les systèmes de suivi.		34
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas partagé de procédures disciplinaires et de licenciement.	Élaborer des procédures disciplinaires et de licenciement qui incluent toutes les étapes.		34
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas partagé de procédures de recrutement.	Élaborer des procédures de recrutement qui incluent toutes les étapes.		34
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des griefs et de résolution des litiges ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Revoir la procédure et inclure une spécification claire pour un processus d'évaluation équitable et la manière dont les changements doivent être communiqués.		34

Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique de Ressources Humaines comprenant tous les éléments nécessaires.	S'assurer que l'usine dispose d'une politique de RH signée par la Haute Direction avec tous les éléments nécessaires.		34
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher des infirmières supplémentaires et effectuer 3 visites médicales par semaine pour se conformer au code du travail.		146
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	La date de péremption des produits contenus dans les trousse de premiers soins secours n'est pas respectée.	L'usine doit désigner une personne chargée de surveiller les trousse de premiers soins.		34
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant de travailleurs formés aux premiers soins.	Former au moins 10 % du personnel aux premiers soins.		43
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les examens de santé gratuits n'ont pas été fournis aux travailleurs dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		129
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les examens de santé gratuits n'ont pas été fournis aux travailleurs exposés à des dangers liés au travail.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		74
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les examens de santé annuels gratuits n'ont pas été fournis aux travailleurs.	Travailler de manière proactive avec l'OFATMA pour distribuer les cartes de santé et effectuer les contrôles médicaux nécessaires.		127

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve de rapports d'évaluation de la SST pour les 12 derniers mois.	Effectuer et conserver les enregistrements des résultats de l'évaluation sur une base mensuelle.		138
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine n'a fourni aucune preuve de procès-verbaux de réunions bipartites sur la SST pour les 12 derniers mois.	Conserver les enregistrements des procès-verbaux des réunions sur une base mensuelle.		44
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.		44
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas de manière adéquate la responsabilité de la santé et de la sécurité aux responsables de la SST et au Directeur des Ressources Humaines.	Veiller à ce que l'usine organise les réunions conjointes du Comité de SST pour traiter des questions de SST.		34
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 en matière de SST.	Veiller à ce que des formations soient dispensées à tout le personnel concerné.		34
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 toutes les questions de SST fassent l'objet d'une enquête, d'un suivi et d'une mesure précise.		34
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure d'enquête sur les accidents.	Créer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend toutes les étapes nécessaires.		34

Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques.	Créer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend toutes les exigences.		34
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 adapter la politique et les procédures en matière de sécurité et de santé au travail.		34
Mars-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés annuels.	Calculer les congés annuels sur la base du salaire journalier moyen du travailleur, conformément à l'art. 148.		34
Mars-23	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a pas été en mesure de fournir la preuve du paiement des congés de maladie.	Veiller à ce que tous les documents soient disponibles dans le département des Ressources Humaines.		34
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement tardif de l'assurance maternité et santé de l'OFATMA.	Transmettre à temps toutes les cotisations des travailleurs à l'OFATMA pour la maternité et la santé.		84
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 2023-2024.		43
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations des travailleurs à l'ONA sont transmises en retard.	Transmettre à temps les cotisations des travailleurs à l'ONA.		84
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations de l'employeur à l'ONA sont transmises en retard.	Transmettre à temps les cotisations de l'employeur à l'ONA.		84

Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiement tardif à l'OFATMA de l'assurance maternité et maladie.	Transmettre à temps toutes les cotisations de l'employeur à l'OFATMA pour la maternité et la santé.		84
Mars-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie comme l'exige la loi.		34
Mars-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Paiement inexact des congés annuels payés non utilisés lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés.	Calculer les congés payés annuels non utilisés sur le salaire moyen journalier du travailleur comme spécifié dans l'art. 148.		34
Mars-23	Occupational Safety and Health	Installations de Bien-être	L'usine n'effectue pas de test d'eau tous les mois.	Effectuer un test de l'eau tous les mois pour vérifier la qualité de l'eau potable.		34
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs machines à coudre étaient dépourvues de protections pour les yeux, les doigts et les poulies.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		34
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Aucune preuve de formation sur les équipements de protection individuelle n'était disponible.	Élaborer un plan de formation et dispenser aux travailleurs une formation sur les équipements de protection individuelle.		34
Mars-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Le système électrique de l'usine n'est pas entretenu correctement.	Veiller à ce que tous les panneaux électriques soient accessibles et que tous les disjoncteurs soient identifiés.		74

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	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.	-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 contrôles hebdomadaires quotidiens)		92
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Les allées étaient obstruées par des tables et des boîtes.	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 d'urgences sur le lieu de travail.		107
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Urgences	Aucune preuve d'évaluation des risques n'était disponible.	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, les délais d'avertissement et de	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 les ouvriers	La Direction travaille à finaliser la procédure de recrutement.	11

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systemes 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	Systemes 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	Systemes 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 reproduisent.		11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systemes 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		11

172

Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systemes 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	11
Mars-22	Santé et Sécurité au Travail	Systemes 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	11
mars-22	Sécurité et Santé au Travail	Systemes 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

## 173 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: HANSAE HAITI S.A  
 Lieu: Arrondissement de Port-au-Prince  
 Nombre d'ouvriers : 1,850  
 Date d'enregistrement: janv.-17  
 Date des deux dernières évaluations de Better : mars-23 avr.-24

Remarques : L'usine a connu plusieurs fermetures à court terme depuis le début de l'année 2024 et est actuellement fermée temporairement. Aucune date de réouverture n'a été fixée.

### Services de Conseil et de Formation

21-juin-24	Services de Conseil	Réunion avec la Direction concernant le licenciement alors que l'usine se prépare à résilier le contrat de 90 pour cent de son personnel en raison du manque de commandes et de la possibilité qu'ils ne puissent pas prolonger la suspension de 2 mois. Le conseiller examine les différents documents et le plan de rémunération et d'avantages sociaux à fournir aux travailleurs.
27-mai-24	Services de Conseil	Rencontre avec la Haute Direction de l'usine et le syndicat concernant la décision de l'usine de suspendre les travailleurs pendant 2 mois. Rencontre avec les responsables de la conformité et des Ressources Humaines sur le plan d'amélioration. Le conseiller a examiné les documents partagés et les preuves soumises.
10-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
1-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
23-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
26-janv.-24	Séminaire de l'Industrie	Rencontre avec la Direction et les membres du syndicat. La discussion a porté sur un incident au cours duquel une usine a licencié un travailleur après avoir publié des tableaux de primes sur Facebook. La Direction a décidé de maintenir la sanction. La discussion a également porté sur l'évaluation à venir et l'auto-évaluation pour voir où en est l'usine. Le fait que les managers étrangers ne soient pas enregistrés à l'OFATMA reste un sujet de préoccupation.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de griefs virtuels sur la violence et le harcèlement.
21-sept.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction, les membres du comité bipartite et les représentants syndicaux concernant les travailleurs temporaires qui n'ont pas reçu leurs jours de repos hebdomadaires. Les travailleurs expriment également des inquiétudes concernant l'hygiène dans certains bâtiments. La Direction s'engage à résoudre les problèmes.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.
21-juil.-23	Services de Conseil	Examen de l'amélioration. La discussion a porté sur la suppression de la loi 3x8 et les changements nécessaires qui devraient être mis en œuvre. Les membres du Comité Bipartite demandent une formation concernant les impôts.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Avril 2024						

Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La politique écrite en matière de SST signée par la Direction ne comprend pas : - d'objectifs mesurables et de cibles d'amélioration ; elle n'a pas été élaborée en consultation avec les représentants des travailleurs.	Ajouter les éléments manquants à la politique de sécurité et de santé au travail.		29
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend tous les éléments nécessaires.	Élaborer des procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprennent : 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 des contrôles utilisée pour sélectionner des contrôles efficaces et un registre des risques qui oriente la mise en œuvre des		29
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une politique de SST qui comprend tous les éléments nécessaires.	Élaborer une politique et des procédures de SST qui prévoient un examen régulier par la direction de l'efficacité du système de gestion, y compris des performances par rapport à des objectifs et des cibles mesurables. Veiller à ce que les enquêtes sur les accidents soient suivies d'une modification effective des procédures		29
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas veillé au bon fonctionnement du comité de sécurité et de santé au travail.	Planifier des réunions régulières du Comité de SST pour garantir son bon fonctionnement.		13
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas sur les lacunes ou les problèmes liés à la performance des Ressources Humaines.	Élaborer une procédure en matière de RH comprenant des enquêtes sur les questions de ressources humaines et des examens périodiques. Fournir des preuves des enquêtes menées par la Direction sur les lacunes ou les violations des droits de l'homme.		29
Avr.-24	Durée du Travail	Heures supplémentaires	L'employeur n'a pas reçu d'autorisation préalable du Ministère du Travail pour effectuer des heures supplémentaires.	S'assurer de recevoir l'autorisation préalable du Ministère du Travail avant de travailler des heures supplémentaires.	La Direction a envoyé des lettres au Ministère des Affaires Sociales pour demander l'autorisation de faire des heures supplémentaires.	2
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les voies d'évacuation près de la section des étiquettes volantes ainsi que la zone d'emballage étaient obstruées par une palette de tissu.	Effectuer une tournée d'inspection quotidienne sur le plancher. S'assurer que les voies d'évacuation soient libres d'obstructions.		35

Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé que la voie d'évacuation dans le bâtiment 1 n'est pas clairement indiquée et que le plan d'évacuation n'est pas mis à jour pour refléter la disposition réelle.	Noter la voie d'évacuation dans le bâtiment 1. Mettre à jour le plan d'évacuation pour refléter la disposition réelle.	La maintenance a clairement tracé les itinéraires d'évacuation et la conformité a mis à jour le plan d'évacuation pour refléter la disposition.	14
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Dans le bâtiment 20, une boîte de premiers secours manquait de fournitures médicales et il n'y avait pas de boîte de premiers secours dans le dortoir.	S'assurer que les trousseaux de premiers secours contiennent les fournitures médicales nécessaires. Veiller à ce que les fournitures médicales soient disponibles dans le dortoir.	L'usine a installé les boîtes de premiers secours dans le dortoir et a placé les fournitures médicales manquantes dans les boîtes de premiers secours du bâtiment 21. (Voir la photo de la preuve)	2
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'examen des documents ainsi que les entretiens avec la Direction et les travailleurs ont révélé que tous les travailleurs n'avaient pas subi de contrôles de santé annuels.	Payer les cartes de santé de tous les travailleurs sur une base annuelle.	L'usine respecte la législation locale et nous payons les cartes de santé de tous les travailleurs chaque année.	14
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs exposés aux dangers liés au travail n'ont pas bénéficié de contrôles de santé gratuits deux fois par an.	Veiller à ce que les travailleurs exposés à des risques professionnels bénéficient d'un contrôle de santé deux fois par an.	L'équipe médicale de l'OFATMA avait commencé à effectuer des contrôles de santé sur les travailleurs exposés à des risques liés au travail, mais la continuité n'a pas été assurée en raison de l'insécurité (voir la liste des contrôles de santé).	14
Avr.-24	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 d'embauche et la Direction n'a pas payé les cartes de santé pour tous les travailleurs.	Veiller à ce que les travailleurs reçoivent les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant leur embauche.	L'administration continuera à assurer le suivi auprès de l'OFATMA afin que les travailleurs puissent recevoir leurs cartes de santé.	14
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Des disjoncteurs non identifiés ont été trouvés dans plusieurs zones des différents bâtiments de l'usine.	Identifier tous les disjoncteurs.	Au cours de l'évaluation, la maintenance a identifié les disjoncteurs dans la salle des compresseurs du bâtiment 50 et l'atelier mécanique du bâtiment 1.	29
Avr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et des substances dangereuses ne précise pas l'emplacement de produits tels que le <i>Rust-out</i> et le suavitel.	Indiquer l'endroit où sont stockés tous les produits de l'inventaire chimique.	Au cours de l'évaluation, la conformité précise l'emplacement des produits chimiques dans l'inventaire. (Voir la preuve en annexe).	49
Avr.-24	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 les noms des membres du Comité de sécurité et de santé au travail à un endroit visible par tous les travailleurs.	La conformité a affiché les noms des membres du Comité de SST dans toutes les usines pendant l'évaluation. (Voir la preuve en annexe).	13

Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Aucune preuve n'a été fournie pour vérifier si les travailleurs étrangers ont reçu le solde du supplément de salaire annuel lorsqu'ils quittent l'entreprise pour cause de licenciement ou de démission.	Veiller à verser le solde du supplément de salaire annuel aux travailleurs étrangers à la fin de leur contrat.		14
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen. De plus, aucune preuve n'a été fournie aux évaluateurs pour vérifier si les travailleurs étrangers ont reçu le solde de leurs congés annuels lorsqu'ils ont quitté l'entreprise en raison d'un licenciement ou d'une		Inclure tous les paiements dans le calcul du salaire moyen journalier.	14
Avr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des travailleurs étrangers n'est pas conforme au code du travail.	Veiller à ce que le boni soit versé une seule fois, à la fin de l'année.		2
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA ne comprend pas les incitations à la production et le paiement des jours de repos	Inclure les primes de production et les paiements des jours de repos hebdomadaires dans la contribution de l'ONA.		29
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs à l'ONA est basée sur un salaire moyen qui ne comprend pas les primes à la production et le paiement des jours de repos	Inclure les primes de production et les paiements des jours de repos hebdomadaires dans les calculs de la contribution de l'ONA.		29
Avr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les travailleurs étrangers ne reçoivent pas de paiement de supplément de salaire annuel ou de Boni entre le 24 et le 31 décembre comme l'exige le code du travail.	Verser le supplément de salaire annuel à tous les employés.	La Direction a déjà révisé le contrat des travailleurs étrangers pour se conformer à la législation locale.	29
Avr.-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur le revenu journalier moyen du travailleur.	Inclure tous les paiements dans le calcul du salaire journalier moyen.		29
Avr.-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les travailleurs étrangers qui travaillaient après 18 heures n'étaient pas payés pour les heures supplémentaires effectuées après 18 heures.	Payer les heures supplémentaires de nuit 50 pour cent au-dessus du salaire normal pour l'équipe de nuit.		2
<b>Évaluation Mars 2023</b>						
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	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	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 trousseaux 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	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	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	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	L'usine a affiché la fiche de données de sécurité du produit Axia dans l'atelier mécanique lors de	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	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 basées 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

182 **BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE**



Usine: LIFE S.A.  
 Lieu: Port-au-Prince  
 Nombre d'ouvriers : 56  
 Date d'enregistrement: juin-15  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : septembre-22 décembre-23

Remarques : Cette usine est fermée depuis janvier 2024.

Services de Conseil et de Formation

12-oct.-23 Séminaire de l'Industrie Compétences en leadership virtuel.  
 13-oct.-23 Séminaire de l'Industrie Communication interculturelle virtuelle.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Décembre 2023</b>						
Déc.-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés annuels.	Payer les congés annuels comme l'exige la loi.		29
Déc.-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact des congés de maternité.	Calculer le paiement du congé de maternité sur le salaire journalier moyen de la travailleuse. Payer 12 semaines de congé de maternité aux		7
Déc.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Paiements tardifs pour l'exercice 2022-2023 et les paiements n'incluent pas les CDS.	S'assurer que l'usine a payé à temps les accidents du travail à l'OFATMA, y compris les CDS.		29
Déc.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs et des employeurs à l'ONA est calculée sur le salaire journalier moyen à partir du 4ème mois de la date de signature de chaque contrat.	Déclarer tous les employés dans les 15 premiers jours suivant l'embauche et transmettre les travailleurs et la contribution de l'employeur pour chaque travailleur sur une base		40

Déc.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie.	S'inscrire à l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie et transmettre la contribution des travailleurs.	71
Déc.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur ne transmet pas les cotisations patronales à l'ONA sur une base mensuelle.	Transférer les contributions ONA à temps.	40
Déc.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie.	S'inscrire à l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie et transmettre la contribution des travailleurs/euses.	71
Déc.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé de fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer le fiche de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	7
Déc.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur n'est pas conforme au code du travail.	Mettre à jour le règlement intérieur du travail et l'envoyer au MAST pour approbation.	7
Déc.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur n'indemnise pas correctement les travailleurs pour les congés payés annuels non utilisés.	Payer les congés annuels payés non utilisés à la fin du contrat en fonction du salaire moyen.	29
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'avait pas mis en place de comités de sécurité et de santé des travailleurs.	S'assurer que le comité de SST soit composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs et de la Direction	29
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a fourni aucun document couvrant la sécurité structurelle et indiquant que le bâtiment est sûr.	Fournir un certificat de sécurité du bâtiment.	29

Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Des formations ont été dispensées sur l'utilisation des équipements de protection individuelle.	Fournir une formation adéquate sur l'utilisation des équipements de protection individuelle.	7
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les protections des poulies des machines à coudre à ruban manquaient.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.	7
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Mauvais entretien du système électrique de l'usine.	Veiller à ce que tous les disjoncteurs soient étiquetés.	29
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs n'ont pas bénéficié d'examen de santé gratuits dans les 3 premiers mois suivant leur embauche	Faire passer des examens de santé aux travailleurs au cours des trois premiers mois suivant leur embauche.	42
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune formation aux premiers secours n'a été dispensée en cas d'urgence.	Former au moins 10 pour cent de la main-d'œuvre aux premiers secours.	7
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plan d'évacuation imprécis.	Mettre à jour et afficher un plan d'évacuation dans le bâtiment.	7
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées obstruées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Garder les voies d'accès dégagées pendant les heures de travail.	18
Déc.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Nombre insuffisant de travailleurs formés à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	Former au moins 10 % du personnel à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	7
<b>Évaluation Août 2022</b>					
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	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.		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		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.	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		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	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		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 dans		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	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		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



Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Le Comité SST ne se réunit pas régulièrement.	Organiser régulièrement des réunions SST.	La direction organise une réunion mensuelle sur la sécurité et la santé au travail.	15
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas reçu l'avis d'approbation du Ministère du Travail pour effectuer des heures supplémentaires.	Obtenir l'approbation du Ministère du Travail pour effectuer des heures supplémentaires.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Les travailleurs de certains départements effectuent plus de 80 heures supplémentaires par trimestre.	S'assurer que les heures supplémentaires ne dépassent pas 80 heures par trimestre.	La Direction gère de près les heures supplémentaires afin d'éviter ce genre de problème.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas reçu l'autorisation du ministère du travail pour travailler le dimanche.	Obtenir l'approbation du Ministère du Travail pour travailler le dimanche.	Aucun travail n'est actuellement effectué le dimanche.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires. Selon la loi, seul le MAST peut déterminer la nécessité et l'approbation des heures supplémentaires.	Obtenir l'approbation du Ministère du Travail pour effectuer des heures supplémentaires.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	L'usine n'a pas reçu l'approbation du Ministère du Travail pour effectuer des heures supplémentaires la nuit.	Obtenir l'approbation du Ministère du Travail pour effectuer des heures supplémentaires la nuit.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures normales quotidiennes ou hebdomadaires dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Maintenir le temps de travail régulier dans la limite légale de 8 heures par jour et 48 heures par semaine.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les allées de l'atelier de couture étaient obstruées par des boîtes et des tables.	Veillez à ce que toutes les allées soient dégagées.	Nous effectuons des visites de sécurité quotidiennes à l'aide d'une liste de contrôle de santé et de sécurité, au cours desquelles nous mettons en évidence tous les problèmes de santé et de sécurité identifiés chaque jour et assurons le suivi des mesures correctives jusqu'à ce qu'elles soient terminées. De plus, nous faisons des annonces de sensibilisation hebdomadaires via notre système de sonorisation pour informer tous les employés des meilleures pratiques en matière de santé et de sécurité. Nous organisons également des réunions mensuelles sur la santé et la sécurité avec notre équipe sur la santé et la sécurité au travail pour discuter des problèmes quotidiens de santé et de sécurité dans le flux de travail. Au cours de ces	43

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le sol doit être marqué entre les modules 10 et 11. Le point de rassemblement n'est pas visible en sortant de la porte de sortie de secours de la zone des produits finis et il n'y a pas de flèches menant aux points de	S'assurer que les voies d'évacuation sont clairement indiquées pour les modules 11 et 11. Avoir des flèches pour guider vers les points de rassemblement à la sortie de secours des produits de finition	La Direction a supprimé la démarcation pour identifier un chemin d'évacuation clair. Un panneau fléché de direction est placé près de la sortie de secours des produits de finition où tous les travailleurs peuvent voir.	24
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'inspection du matériel de lutte contre l'incendie était irrégulière et n'était pas effectuée régulièrement. De plus, les évaluateurs ont observé que le chariot élévateur n'était pas équipé d'un extincteur.	Veiller à ce que l'étiquette d'inspection des extincteurs reflète avec précision les contrôles d'inspection. Veiller à ce que tous les chariots élévateurs soient équipés d'un extincteur.	La Direction a pris des mesures correctives lors de la visite d'évaluation pour les deux problèmes.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont constaté qu'un interrupteur d'alarme était obstrué.	S'assurer que l'alarme est disponible à tout moment pendant les heures de travail.	L'obstruction a été enlevée pendant la visite d'évaluation.	15
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Il n'y avait pas de clés à l'étage pour ouvrir les boîtes de premiers secours. La direction a pris des mesures correctives pendant l'évaluation.	S'assurer que la trousse de premiers soins est accessible.	La Direction a gardé la trousse de premiers secours ouverte en permanence. Le problème a été corrigé lors de la visite d'évaluation.	54
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières.	Embaucher un nombre suffisant d'infirmières.		24
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les examens médicaux n'ont pas été fournis aux travailleurs chaque année.	Veiller à payer les cartes de santé à l'OFATMA pour les contrôles de santé annuels et contacter l'OFATMA pour effectuer les contrôles nécessaires		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les examens médicaux n'ont pas été fournis aux travailleurs exposés à des dangers liés au travail.	Veiller à payer les cartes de santé à l'OFATMA pour les contrôles sanitaires annuels et contacter l'OFATMA pour effectuer les contrôles nécessaires.		2
Mai-24	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 effectués auprès des travailleurs au cours des trois premiers mois de leur embauche.	S'assurer de payer les cartes de santé à l'OFATMA pour les contrôles de santé annuels et contacter l'OFATMA pour effectuer les contrôles nécessaires.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les températures dépassaient les 30 °C recommandés.	Veiller à maintenir la température en dessous de 30°C.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Un travailleur utilisait une meuleuse dans l'atelier de mécanique sans aucun équipement de protection individuelle	Veiller à ce que les travailleurs soient conscients de la nécessité d'utiliser les machines et les équipements en toute sécurité.	Le 25 juin 2024, comme convenu, la Direction a organisé une formation de sensibilisation sur l'équipement de protection individuelle (EPI) à l'intention de tous les employés travaillant dans l'atelier de mécanique	24

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les disjoncteurs de la clinique médicale n'étaient pas correctement étiquetés et cette même boîte était obstruée. Un autre boîtier électrique a été ouvert dans la zone de stockage des machines à coudre.	Veiller à ce que tous les disjoncteurs soient identifiés et accessibles aux employés responsables désignés par la Direction.	Les problèmes ont été corrigés lors de la visite d'évaluation.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'employeur n'a pas fourni de ceinture de sécurité aux travailleurs effectuant des levages de charges lourdes.	Fournir l'équipement de protection nécessaire aux travailleurs qui effectuent des travaux de levage de charges lourdes.	Le problème a été corrigé lors de la visite d'évaluation.	24
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits chimiques et Substances Dangereuses	Il n'y a pas de douche oculaire dans la salle de mécanique.	Installer un dispositif de lavage dans la salle de mécanique où les produits chimiques sont utilisés ou veiller à ce que les produits chimiques ne soient pas utilisés à l'intérieur de la salle de mécanique.	La salle d'entretien des machines n'est pas prévue pour l'entreposage de produits chimiques. Cependant, un employé a apporté une bouteille de produits chimiques dans la pièce pendant la journée. Nous disposons d'une salle de stockage des produits chimiques équipée de douches oculaires et d'EPI. Par conséquent, nous rappelons à tous les employés de ne pas stocker de produits chimiques dans les zones ou les salles de production. Comme mesure corrective, nous avons déplacé la bouteille de produits chimiques dans le local de stockage des produits chimiques. À l'avenir, les produits chimiques	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimique.	Veiller à ce que tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail soient accompagnés de leur fiche de données de sécurité.		54
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas précis et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail, au moment de la	Mettre à jour l'inventaire des produits chimiques si nécessaire.		60
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le salaire moyen utilisé pour faire le calcul des congés annuels n'incluait pas toutes les indemnités que l'usine versait aux travailleurs.	Inclure l'indemnité dans le paiement des congés annuels au moment de la cessation d'emploi.		2
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas payé à l'OFATMA l'assurance contre les accidents du travail pour l'exercice 2023-2024.	Fournir des preuves pour le paiement de l'exercice 2023-2024 pour l'accident de travail de l'OFATMA.		2
Mai-24	Compensation	Congés payés	Un examen des fiches de paie a montré que les congés ne sont pas payés sur la base du salaire journalier moyen de tous les travailleurs.	Payer les jours fériés sur la base du salaire journalier moyen.		2

Mai-24	Compensation	Congés payés	Les paiements des jours de repos hebdomadaires ont été compensés dans la paie pour les travailleurs qui ont accumulé 48 heures en 5 jours comme l'exige	Payer les jours de repos hebdomadaires aux travailleurs qui ont accumulé 48 heures en 5 jours ou moins.		2
Mai-24	Compensation	Congés payés	Le salaire moyen utilisé pour faire le calcul n'inclut pas toutes les indemnités versées par l'usine aux travailleurs.	Veiller à ce que les congés annuels soient calculés sur la base de la moyenne des salaires journaliers.		2
Mai-24	Compensation	Rémunération Majorée	Les évaluateurs ont constaté que les heures normales effectuées la nuit n'étaient rémunérées qu'au salaire minimum.	Payer l'équipe de nuit conformément à la loi.	La Direction a supprimé l'équipe de nuit du département de broderie. Par conséquent, à l'avenir, nous n'opérerons plus pendant les heures nocturnes.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération Majorée	Les heures normales effectuées le samedi et le dimanche étaient rémunérées au salaire minimum.	Faire en sorte que les travailleurs du service de broderie travaillent selon un horaire régulier, conformément aux règles de travail internes.		2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les heures supplémentaires effectuées la nuit n'étaient rémunérées qu'à 50 % au-dessus du salaire de l'équipe de jour.	Payer les heures supplémentaires effectuées la nuit à un taux supérieur de 50 % au taux normal.	La Direction a supprimé l'équipe de nuit du département de broderie. Par conséquent, à l'avenir, nous n'opérerons plus pendant les heures nocturnes.	2
<b>Assessment April 2023</b>						
Apr-23	Occupational Safety and Health	OSH Management Systems	Management did not show evidence that the employer investigates monitors and measures OSH issues.	Ensure that regular test, survey and inspections are conducted on a regular basis to monitor and measure OSH priorities.	Tests and other relevant things are carried out	
Apr-23	Occupational Safety and Health	OSH Management Systems	The OSH committee is not meeting regularly, to ensure that the OSH committee is functioning effectively.	Ensure that the OSH committee is meeting regularly. At least on a monthly basis.	As soon as recruiting the OSH point person, we will start back the OSH committee	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Emergency Preparedness	The factory did not provide assessors with a list of workers who were trained in the use of fire-fighting equipment.	Ensure that 10 percent of the workforce is trained in fire fighting equipment and keep the attendance list available.		
Apr-23	Occupational Safety and Health	Emergency Preparedness	One aisle in the warehouse was obstructed by a table where a worker was performing regular work. There were a lot of cardboard boxes blocking the area as well.	Ensure that escape routes remained unobstructed.	Cleared the path by removing those boxes.	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Emergency Preparedness	The evacuation plan does not reflect the layout of the building.	Ensure that evacuation plan is reflecting the current layout and include the meeting point.	This issue was fixed. That level is included and arrow point is setup upon exiting the emergency exit.	

Apr-23	Occupational Safety and Health	Emergency Preparedness	The embroidery section where cardboard boxes are used and stored does not have a fire detection system.	Install a fire detection system in the embroidery section where cardboard boxes are used and stored.	Installed a fire detection system in the embroidery section	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Health Services and First Aid	The factory did not provide a list of workers who were trained in first aid.	Ensure that 10 percent of the workforce is trained in first aid and keep the attendance list available.	Will be conducting on September in Full factory training	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Health Services and First Aid	All the first aid boxes are missing the checklist, so assessors could not verify if the content of the boxes are accurate.	Ensure the first aid boxes have a checklist to inform about the medical supplies that are available.	Added checklists for every first aid box	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Health Services and First Aid	The factory does not currently have a permanent doctor. The Embroidery section has a night shift, but no medical staff is available at night.	Ensure that factory receives doctor visit at least 3 times a week.	Management has done interviews and shortlisted some candidates. Waiting for Head office approval for recruitment	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Welfare Facilities	The last water test is not done on a monthly basis.	Ensure the drinking water is tested by an accredited laboratory on a monthly basis.	This is done. Shared Evidence	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Welfare Facilities	Insufficient number of toilets for women.	Ensure that factory has adequate number of toilets for women and all the toilets are fully functioning.	Factory will write to the park management requesting this and once we receive the direction, will start	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Worker Protection	The factory did not provided safety belt to worker in the warehouse and packing area, for heavy lifting.	Provide safety for the workers in the warehouse and packing area doing heavy lifting work.	In Progress. Management has requested quotations from suppliers.	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Worker Protection	No personal protective equipment found in the boiler room and no ear protector was found in the compressor room .	Provide all necessary protective equipment for the boiler room operators.	This is done. Provided PPE to relevant employees	
Apr-23	Occupational Safety and Health	Chemicals and Hazardous Substances	The chemical safety data sheets were not available for several products.	Ensure that chemical safety data sheets are available for all chemical used and stored in the		
Apr-23	Occupational Safety and Health	Chemicals and Hazardous Substances	Different types of flammable product were found next to each other.	Store chemical and hazardous substances adequately.		
Apr-23	Occupational Safety and Health	Chemicals and Hazardous Substances	Several containers were found without labels and several other products were identified in a foreign language.	Ensure that product labelling is accurate. Review the labelling format.		
Apr-23	Occupational Safety and Health	Chemicals and Hazardous Substances	The inventory of chemicals and hazardous substances is not updated and accurate.	Ensure the inventory of chemicals includes all chemical used and stored in the workplace.		

Apr-23	Occupational Safety and Health	OSH Management Systems	The employer did not submit a copy of the structural safety certificate.	Ensure that the structural safety certificate is available for any relevant purpose.	Received the certificate and shared with BW.	
Apr-23	Compensation	Social Security and Other Benefits	The workers' contribution to OFATMA is made on the minimum salary.	Ensure that OFATMA contribution is accurate and include all the pertinent payroll elements.	With the collaboration of ONA, OFATMA, Ombudswomen, BMAST, DGI, Enterprise advisor over many months it is finally cleared. □ □ Employee representatives, ERB members did not initially agree with MAST's direction and requested MAST, ONA, and OFATMA visit the facility and communicate with all workers. □ □ Further, as advised by enterprise advisor, MAS Akansyel need to be cautious when implementing	
Apr-23	Compensation	Social Security and Other Benefits	The employers' contribution to ONA is based on the minimum salary.	Ensure that ONA contribution is accurate and include all the pertinent payroll elements.	With the collaboration of ONA, OFATMA, Ombudswomen, BMAST, DGI, Enterprise advisor over many months it is finally cleared. □	
Apr-23	Compensation	Social Security and Other Benefits	The employers' contributions to OFATMA is based on the minimum salary.	Ensure that OFATMA contribution is accurate and include all the pertinent payroll elements.	With the collaboration of ONA, OFATMA, Ombudswomen, BMAST, DGI, Enterprise advisor over many months it is finally cleared. □ □	
Apr-23	Compensation	Social Security and Other Benefits	The workers' contribution to ONA is based on the minimum salary.	Ensure that ONA contribution is accurate and include all the pertinent payroll elements.	With the collaboration of ONA, OFATMA, Ombudswomen, BMAST, DGI, Enterprise advisor over many months it is finally cleared. □ □	
Apr-23	Forced Labor	Coercion	The factory failed to provide evidence that the workers were committing violence during the strike when violence was the motive for the dismissal.	Reinstate all the 43 workers dismissed after the strike or provide proof of labor laws violated that justify actions taken.	These employees were terminated under article 42 A and G of the Haitian Labor Code. All obligations of the employees are covered under article 30 of the Haitian Labor code. They were terminated not because they participated in an illegal strike; but rather because they breached the said articles while causing a serious disturbance to the discipline and work stoppages in the factory. Thus, they breached the obligations of Article 30 of the Haitian Labor Code while breaching the Article 42 A & G. □ □ In addition, workers were observed to have caused assault against a comrade and caused serious disturbance to the discipline (42 A). Proof of assault against a comrade and proof of disturbance to the discipline were shared. □ □ Obtain the written confirmation from all 43	

Apr-23	<b>Discrimination</b>	<b>Gender</b>	19 female workers were terminated during pregnancy, maternity leave and breastfeeding.	Reinstate the 19 pregnant workers, pay compensation or obtain written authorization from MAST.	During the Better Work assessment on 26th April 2023, it was recommended by the auditors to obtain a written authorization from MAST confirming MAS Akansyel retrenchment process in accordance with the law as the facility did not have this written authorization at that time. □ Therefore, on June 13, 2023, MAS Akansyel obtained a written authorization from MAST confirming the retrenchment process was done in accordance with
--------	-----------------------	---------------	--	--	---

198 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MBI HAITI S.A**  
 Lieu: **Port-au-Prince**  
 Nombre d'ouvriers : **1555**  
 Date d'enregistrement: **août-13**  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : **mars-23**      **févr.-24**

Services de Conseil et de Formation

28-avr.-24	Services de Conseil	Réunion de conseil avec les membres du Comité Bipartite, pour les aider à identifier et à prioriser les problèmes qui affectent l'environnement de travail de l'usine. La Direction s'est engagée à donner suite aux problèmes soulevés.
8-avr.-24	Services de Conseil	Réunion de présentation en tant que nouveau conseiller désigné. La discussion a porté sur les priorités de l'année et les points de remédiation de l'accord de partenariat. L'usine doit s'efforcer de clore ce point le plus rapidement possible.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
8-déc.-23	Séminaire de l'Industrie	Sensibilisation virtuelle à la Convention 190 et à la Recommandation 206.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de réclamation virtuelle sur la violence et le harcèlement.
16-nov.-23	Services de Conseil	Résumé de la visite de conseil 1. Réunion avec le Comité Bipartite pour : Suivi de la situation actuelle de l'usine et du nombre actuel de travailleurs dans l'usine ; dernier paiement ONA et le paiement final pour l'accident d'OFATMA. Examiner et mettre à jour le nouveau plan d'amélioration. Suivi du cas de licenciement SOTA/BO. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a suspendue. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
27-oct.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Discuter des preuves de progrès sur le plan d'amélioration. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident d'OFATMA. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel
9-oct.-23	Services de Conseil	Réunion avec le Comité Bipartite pour : Présenter la méthode de coaching. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident OFATMA. Examiner et mettre à jour le nouveau plan d'amélioration. Examiner les questions du système de gestion. Suivi du cas de licenciement de SOTA-BO. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
18-août-23	Services de Conseil	Résumé de la visite de conseil Réunion avec la Direction pour : Discuter des preuves de progrès sur le plan d'amélioration. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident OFATMA. Discuter du nouveau décret qui a mis la loi 3*8 en pause. Suivi de la situation de l'usine. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
6-juil.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour suivre le problème industriel (les membres du syndicat licenciés).

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

Févr.-24	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 qui incluant toutes les exigences.	S'assurer que la procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques comporte tous les éléments requis.	30
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure d'enquête sur les accidents qui réponde à toutes les exigences.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents comprenant tous les éléments requis.	30
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas montré de preuve d'un examen régulier du système de gestion de la SST pour son efficacité et ses performances par rapport aux objectifs et cibles mesurables.	Élaborer une procédure de système de gestion de la SST qui comprend des objectifs mesurables, des cibles et un examen périodique de l'efficacité.	30
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des griefs et de résolution des conflits n'incluent pas d'examen équitable, de processus d'appel et de communication des changements apportés ou de la Rien ne prouve que l'employeur prend des mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures en matière de ressources humaines, identifier les faiblesses et procéder aux ajustements nécessaires pour éviter qu'elles	Inclure toutes les exigences manquantes dans les procédures de traitement des griefs et de résolution des conflits.	30
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Rien ne prouve que l'employeur prend des mesures pour enquêter sur les violations des politiques et procédures en matière de ressources humaines, identifier les faiblesses et procéder aux ajustements nécessaires pour éviter qu'elles	Établir une procédure d'enquête en cas de violation des politiques RH, la documenter et signaler les preuves de l'enquête à la direction pour un suivi approprié.	30
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures en matière de ressources humaines ne comprend pas : 1. La formation initiale pour les travailleurs et le personnel ; 2. La formation du personnel sur la manière de mettre en œuvre les politiques et les procédures.	S'assurer que les politiques et procédures RH comprennent tous les éléments requis.	30
Févr.-24	Durée du Travail	Congé	Bien que les travailleurs aient droit à 15 jours de congés annuels, il a été vérifié que les agents de sécurité n'avaient bénéficié que de 8 jours de congés annuels.	Accorder 15 jours consécutifs de congé annuel à tous les travailleurs, y compris les agents de sécurité.	14

Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé que plusieurs allées étaient bloquées par des tables en tissu dans le bâtiment 53.	S'assurer que les allées restent accessibles et libres de tout obstacle pendant les heures de travail.		50
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières sur place.	Embaucher 5 infirmières supplémentaires pour se conformer aux droit du travail.		50
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs exposés à des produits chimiques et dangereux n'ont pas bénéficié de contrôles de santé gratuits deux fois par an.	S'assurer que les travailleurs exposés à des produits chimiques et dangereux bénéficient d'un contrôle de santé deux fois par an.		30
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'analyse de l'eau n'est pas effectuée tous les mois. En outre, plusieurs travailleurs se sont plaints d'avoir trouvé des insectes morts lors de la collecte de l'eau notable	S'assurer que le test de l'eau est effectué sur une base mensuelle.	Le dernier test a été effectué en mars 2024.	14
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Aucune installation adéquate pour le lavage des mains ni savon n'a été observé dans les toilettes lors de la visite d'évaluation.	Fournir des installations de lavage et du savon dans les toilettes.		4
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour hommes et femmes.	Avoir un nombre adéquat de toilettes pour hommes et femmes en fonction de la main-d'œuvre.		4
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le lieu de travail n'était pas propre et rangé au moment de la visite.	Veiller à ce que le lieu de travail soit propre et rangé.		4
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage du lieu de travail est inacceptable dans la section de passage et de	Veiller à ce que le niveau d'éclairage soit adéquat dans la section de passage et de		50
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de bruit est inacceptable dans la zone de passage (118 db).	Maintenir le niveau de bruit à un maximum de 90 dB.		50
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les températures du lieu de travail dépassaient les 30 °C recommandés dans plusieurs	Maintenir le niveau de température à un maximum de 30 dB ou moins.		50
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Trois chaises sans dossier et en mauvais état au sol du bâtiment 53.	Veiller à ce que toutes les chaises aient un dossier et soient en bon état.	Les trois chaises ont été remplacées par des chaises avec dossier et en bon état.	4

Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs machines étaient sans protections oculaires dans le bâtiment 52.	Veiller à ce que les machines à coudre soient équipées de leurs protections de sécurité.	4
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Des équipements de protection individuelle étaient disponibles pour les travailleurs dans l'entrepôt de tissus et dans la salle des compresseurs du bâtiment 54.	Fournir l'équipement de protection individuelle nécessaire aux travailleurs.	30
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Un poste de lavage des yeux dans le nettoyage ponctuel du bâtiment 54 ne fonctionnait pas correctement.	Veiller à ce que toutes les installations de lavage des yeux fonctionnent correctement.	4
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Un conteneur de liquide non identifié dans l'atelier mécanique du bâtiment 53.	Étiqueter tous les produits chimiques et substances dangereuses utilisés sur le lieu de travail.	50
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas procédé à une évaluation régulière des risques pour la sécurité et la santé au travail dans l'usine.	Effectuer une évaluation mensuelle des risques pour la sécurité et la santé au travail.	4
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a fourni aucun certificat de sécurité structurelle attestant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	Fournir le certificat de sécurité structurelle.	4
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne procède pas à des auto-évaluations régulières de la sécurité et de la santé au travail sur une base mensuelle.	Veiller à ce que les évaluations internes de SST soient effectuées sur une base mensuelle.	4
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels en cas de licenciement n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen.	Veiller à ce que les congés annuels en cas de licenciement soient calculés sur la base du salaire journalier moyen.	37
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les règles de travail internes n'indiquent pas les heures d'entrée et de sortie, les lieux de rémunération et les heures de	Inclure tous les éléments manquants dans le règlement intérieur.	14

Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Au cours de l'entretien, plusieurs mécaniciens ont déclaré qu'on leur avait confié des tâches supplémentaires telles que balayer le sol et peindre les murs de l'usine, malgré le fait que leurs contrats précisent qu'ils sont employés comme mécaniciens. Ils ont confirmé qu'ils étaient tenus de le faire sous peine de	Veiller à ce que les conditions de travail et les responsabilités soient clairement définies dans le contrat.		4
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat du travailleur étranger ne contient pas les informations de l'employeur ni le salaire de l'employé.	Inclure les éléments manquants dans le contrat.		35
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Le paiement n'est pas effectué sur une base	Payer la cotisation OFATMA à temps.	Le dernier versement a été effectué en juillet pour le mois de mai 2024.	35
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'est pas effectuée sur une base mensuelle.	Payer la cotisation ONA à temps.	Le dernier versement a été effectué en juin pour le mois de mai 2024.	35
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé n'est pas effectuée sur une base mensuelle.	Payer la cotisation OFATMA à temps.	Le dernier versement a été effectué en juillet pour le mois de mai 2024.	35
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs à l'ONA pour l'assurance maternité et santé n'est pas effectuée sur une base mensuelle.	Payer la cotisation ONA à temps.	Le dernier versement a été émis le 18 juin 2024 pour le mois de mai 2024.	35
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas fourni le formulaire de relevés de salaire mensuels envoyé à l'OFATMA et l'autorisation de paiement échelonné pour l'exercice 2022-2023.	Soumettre le document requis pour confirmer que le montant payé est adéquat. Soumettre la preuve de paiement pour l'exercice 2023-2024.		14
Févr.-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen des travailleurs.	Veiller à ce que les congés annuels soient calculés sur la base du salaire journalier moyen.		35
Févr.-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Liberté d'Association	L'usine a licencié 6 membres syndicaux figurant sur la liste sans motif solide de licenciement.	Réintégrer les six travailleurs licenciés. Veiller à discuter d'un accord avec le syndicat sur la manière d'assurer une communication solide et respectueuse entre les deux parties. Former la Direction à la liberté d'association.	Les employés ont négocié un mémorandum avec le syndicat pour régler le conflit. Un nouveau Comité Syndical de 12 membres a été présenté à la direction	4

## 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 l'employé.	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

207

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



Usine: **MB Jeans Haiti (PVT) Ltd**  
 Lieu: **Ouanaminthe**  
 Nombre d'ouvriers : **345**  
 Date d'enregistrement: **mars-20**  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : **mai-23**                      **mai-24**

Remarques : Cette usine a fermé ses portes en juin 2024, peu de temps après la fin de l'évaluation en mai.

#### Services de Conseil et de Formation

17-mai-24	Services de Conseil	Rencontre avec le Comité Bipartite pour examiner le rapport de synthèse de la dernière évaluation et faire le suivi des améliorations déjà apportées par l'usine. Réalisation d'une visite de l'usine avec l'agent de conformité de l'usine, afin de vérifier les problèmes de SST que l'usine avait déjà résolus.
12-avr.-24	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Suivi de la situation réelle de l'usine. Suivi de la mise en place de l'assurance OFATMA. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement de l'accident OFATMA 2023-2024. Assurer le suivi du processus de licenciement et formuler des recommandations en vue d'un licenciement responsable.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
26-janv.-24	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour : Suivi de la situation actuelle de l'usine. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement pour l'accident OFATMA 2023-2024. Examen et mise à jour du plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a suspendue. Ajout de toutes les actions correctives terminées dans le plan d'amélioration.
20-nov.-23	Services de Conseil	Réunion avec le Comité Bipartite pour : Suivi de la situation actuelle de l'usine. Suivi de la mise en œuvre de l'assurance OFATMA. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident OFATMA. Examen et mise à jour du plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question relative à la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a suspendue. Suivi du bureau que l'administration CODEVI a donné aux syndicats. Suivi du licenciement du membre exécutif du syndicat SORENE. Les travailleurs ont déclaré que le salaire s'améliore avec le nouveau Directeur.
25-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Comité Bipartite.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
13-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes de formation des formateurs.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en Négociation.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations Industrielles.

Visite d'évaluation de la SST avec le responsable de la conformité de l'usine afin d'approuver les non-conformités corrigées par l'usine et de donner des conseils sur celles qui ont été découvertes au cours de la visite.  
Examen de plusieurs documents afin d'identifier les améliorations apportées par l'usine.  
Examen du plan d'amélioration avec le responsable de la conformité et le Directeur des Ressources Humaines.  
Réunion du comité bipartite pour :

Contrôler la mise en œuvre de l'assurance maternité et de l'assurance maladie de l'OFATMA. L'assurance n'est toujours pas en place. Toutefois, les Directeurs d'usine ont déclaré qu'ils continuaient à suivre le processus de mise en œuvre avec CODEVI. Les travailleurs ont indiqué que, bien qu'il y ait moins d'agressions verbales, il existe toujours une barrière de communication entre les travailleurs et la Direction. Discussions concernant le licenciement du Directeur Général et l'embauche d'un nouveau Directeur.  
Rencontre avec la Direction pour faire le suivi de la question industrielle (membre du syndicat licencié). Réunion avec la

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mai 2024</b>						
Mai-24	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 qui inclut toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster les procédures de gestion et de contrôle des dangers/risques.		21
Mai-24	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 répondant à toutes les exigences.	Mettre à jour et ajuster la procédure de préparation aux situations d'urgence.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas enquêté, surveillé et mesuré les problèmes de SST comme requis.	Veiller à ce que toutes les questions de SST fassent l'objet d'une enquête, d'un suivi et d'une mesure précise.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'attribue pas de manière adéquate la responsabilité de la santé et de la sécurité aux agents de SST et au directeur des ressources humaines.	S'assurer que l'usine organise les réunions conjointes du Comité SST pour traiter les problèmes de SST.		14
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures disciplinaires et de licenciement qui n'incluent pas toutes les étapes.	Mettre à jour et ajuster les procédures disciplinaires et de licenciement.		21
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas pleinement sur les performances des Ressources Humaines.	S'assurer que tous les paramètres soient examinés lors de l'examen des RH.		21

Mai-24	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 en matière de Ressources Humaines.	S'assurer que toutes les étapes sont en place dans l'usine.		21
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique RH qui inclut tous les éléments nécessaires.	Élaborer une politique RH qui comprend tous les éléments nécessaires.		21
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable de MAST avant de travailler des heures supplémentaires.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine ne respecte pas la limite des heures supplémentaires effectuées.	S'assurer que les travailleurs ne dépassent pas la limite d'heures supplémentaires spécifiée dans le Code du travail.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour travailler le dimanche.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler le dimanche.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas reçu l'autorisation du ministère du Travail pour travailler la nuit.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler la nuit.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas affiché les heures de travail de l'usine pour toutes les équipes, y compris les temps de pause.	Afficher les heures de travail de l'usine pour toutes les équipes, y compris les temps de pause.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures normales de travail quotidiennes ou hebdomadaires dépassent la limite légale spécifiée dans le	Modifier les heures quotidiennes ou hebdomadaires régulières pour se conformer au code du travail.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont remarqué que les ampoules rechargeables étaient recouvertes par un morceau de tissu dans certaines sections	S'assurer que le problème lié à la source d'allumage est corrigée.		2

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Voies d'évacuation et sorties de secours obstruées dans plusieurs sections de l'espace de travail.	Veiller à ce que les voies d'évacuation et les sorties de secours ne soient pas obstruées pendant les heures de travail.		14
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat et veiller à ce qu'un entretien régulier soit effectué.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Plusieurs trousse de premiers soins n'étaient pas accessibles et certaines manquaient de fournitures médicales.	L'usine doit désigner une personne pour surveiller toutes les trousse de premiers soins.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Veiller à ce que la zone franche ou l'usine dispose d'installations médicales adéquates.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Des examens de santé gratuits n'étaient pas proposés aux travailleurs chaque année.	Procéder à des examens de santé des travailleurs chaque année.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs exposés à des risques professionnels ne bénéficient pas de bilans de santé gratuits deux fois par an.	Procéder à des examens de santé des travailleurs exposés à des risques professionnels au moins deux fois par an.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	L'espace de restauration n'est pas adapté pour accueillir l'ensemble du personnel.	L'usine doit trouver un espace de restauration supplémentaire pour les travailleurs.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le savon n'était pas disponible dans les toilettes pour hommes et pour femmes.	Veiller à ce que du savon soit disponible dans toutes les toilettes.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inappropriés dans certaines sections de travail.	Veiller à ce que l'éclairage soit adéquat et adapté aux besoins des travailleurs.		14
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les températures sur le lieu de travail sont inacceptables.	Surveiller la température et la maintenir en dessous de 30 °C à l'intérieur du lieu de travail.		21
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Les machines à coudre à aiguille n'avaient pas de protège-doigts.	Installer les protections de sécurité appropriées sur toutes les machines.		2

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les travailleurs.	Fournir des EPI appropriés là où ils sont nécessaires pour tous les travailleurs.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine n'a pas évalué, contrôlé et enregistré l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses.	L'usine doit évaluer, surveiller et enregistrer l'exposition des travailleurs aux substances dangereuses.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles dans la langue locale pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Traduire les fiches de données de sécurité dans la langue locale et les afficher là où des produits chimiques sont utilisés.		21
Mai-24	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.		21
Mai-24	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.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure écrite de préparation aux situations d'urgence comprenant toutes les exigences.	Élaborer une procédure de préparation qui comprend toutes les exigences nécessaires.		2
Mai-24	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 les accidents du travail à l'OFATMA sur une base mensuelle.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur ne verse pas correctement aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur prime en cas de licenciement.	Verser aux travailleurs leur complément de salaire annuel à la fin du travail et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		21
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur ne rémunère pas correctement les travailleurs pour les congés payés annuels non utilisés.	Payer les congés annuels non utilisés au moment de la cessation d'emploi et inclure le paiement des jours de repos hebdomadaires dans le calcul.		21

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'un règlement intérieur de travail approuvé par le ministère du Travail.	Envoyer le règlement intérieur de l'usine au MAST pour approbation.		21
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat des travailleurs de l'équipe de nuit et des Dominicains n'est pas conforme au règlement intérieur	Mettre à jour le contrat de tous les travailleurs de l'usine pour qu'il soit en conformité avec le règlement intérieur du travail.		21
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité	Envoyer les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		21
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie.	Enregistrer l'usine auprès de l'OFATMA, puis transmettre la contribution de l'employeur à l'OFATMA.		21
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne transmet pas à temps les cotisations des employeurs à l'ONA.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et transmettez-les à temps.	L'usine est fermée et l'administration de CODEVI n'a présenté aucune preuve de paiement à Better Work.	21
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur collecte mais ne transmet pas à temps les cotisations des travailleurs à l'ONA.	Calculer les cotisations de l'ONA sur le salaire de base et les transmettre à temps.	L'usine est fermée et l'administration de CODEVI n'a présenté aucune preuve de paiement à Better Work.	21
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a soumis aucune preuve de paiement pour l'assurance accidents du travail de l'OFATMA pour l'exercice 2023-2024.	S'assurer que l'usine a conclu un accord avec l'OFATMA pour le paiement des accidents du travail.	L'usine est fermée et l'administration du CODEVI n'a pas présenté de preuve de paiement à Better Work	21
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact pour les vacances légalement obligatoires.	Payer les jours fériés sur le salaire moyen comme l'exige la loi.		2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'employeur ne paie pas les travailleurs pour le jour de repos hebdomadaire.	Payer le jour de repos hebdomadaire comme l'exige la loi.		2

Mai-24	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact pour congé de maternité.	Calculer le paiement du congé de maternité sur la base du salaire journalier moyen de la travailleuse. Verser 12 semaines de congé de maternité aux travailleuses.	21
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact pour congé de maladie.	Payer les congés de maladie sur la base du salaire moyen, y compris le jour de repos hebdomadaire comme l'exige la loi.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur ne paie pas 100 % de plus que le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées la nuit.	Payer 100 % au-dessus des heures normales pour les heures supplémentaires effectuées la nuit.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur ne paie pas 50 % de plus que les heures normales pour les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire.	Payer 50 % au-dessus des heures normales pour les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire.	2
Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	Non-application de plusieurs articles de la Convention Collective.	Réviser la Convention Collective et mettez en œuvre tous les articles comme indiqué dans le document.	14
<b>Évaluation Mai 2023</b>					
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes 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	Systemes 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.	7
Mai-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes 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	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 licenciés.		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.	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	Paie incorrecte 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	7
Mai-23	Compensation	Congés Payés	Paie incorrecte 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

219 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MD Industries**  
 Lieu: **Ouanaminthe**  
 Nombre d'ouvriers : **3,653**  
 Date d'enregistrement: **janv.-20**  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : **juin-23**                      **mai-24**

Services de Conseil et de Formation

16-mai-24	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour faire le point sur l'arrêt de travail, réunion avec le représentant des travailleurs sur les conditions de travail. Fournir des conseils sur la mise en œuvre de la politique de liberté d'association au niveau de l'usine.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Présentation virtuelle des droits et responsabilités des travailleurs
26-févr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour mener une session avec l'équipe de conformité afin d'examiner et de mettre à jour les problèmes en suspens sur le plan d'amélioration. Fournir des conseils et des recommandations sur les politiques et procédures internes en place.
8-déc.-23	Séminaire de l'Industrie	Sensibilisation virtuelle à la Convention 190 et à la Recommandation 206.
22-nov.-23	Services de Conseil	Réunion pour examiner le plan d'amélioration et suivre l'inventaire des produits chimiques. Visite SST dans 4 bâtiments avec un accent sur la préparation aux situations d'urgence. Réunion avec le Comité Bipartite concernant les améliorations apportées et le soutien nécessaire au niveau de l'usine.
25-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Comité Bipartite.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
13-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes FdF.
12-sept.-23	Services de Conseil	Effectuer une visite SST axée sur la préparation aux situations d'urgence dans 3 bâtiments, Session sur l'inventaire des produits chimiques. Réunion avec l'équipe de conformité pour valider les problèmes en suspens et soutenir l'usine dans la finalisation du premier rapport de progrès.
11-sept.-23	Services de Conseil	Mener des entretiens avec les membres du Comité SST pour comprendre les causes profondes de la non-conformité persistante en matière de SST. Suivi de la représentation syndicale à l'usine. Visite de SST pour fournir des conseils sur les différents points liés à la SST qui doivent être mis en place avant que le bâtiment ne soit opérationnel.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en négociation.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.
26-juil.-23	Services de Conseil	Session sur le premier rapport de progrès. Réunion avec l'équipe de conformité pour examiner le plan d'action concernant les non-conformités persistantes et les améliorations apportées après l'évaluation. 3) Visite SST de l'usine. 4) Réunion avec le Comité Bipartite

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2024						

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une politique adéquate en matière de SST signée par la Haute Direction Générale et élaborée en consultation avec les travailleurs et leurs représentants.	Élaborer une politique de SST en consultation avec les travailleurs et leurs représentants, qui fixe des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration.	24
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : - Analyse des causes profondes - Se concentrer sur des solutions durables - Mise en œuvre de changements afin d'éviter que l'accident ne se reproduise.	24
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille pas et ne mesure pas les problèmes de SST.	Organiser des réunions régulières avec la direction pour définir et examiner les performances en matière de SST sur des objectifs et des cibles mesurables.	24
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de traitement des plaintes n'est pas adéquate.	Réviser et mettre à jour la politique, s'assurer qu'elle inclut l'anonymat.	24
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de recrutement de l'usine n'est pas adéquate.	Élaborer une procédure de recrutement qui comprend : - Des critères d'embauche appliqués de manière égale à tous les candidats à l'emploi - La vérification de l'âge des travailleurs avant l'embauche - La garantie du respect des exigences légales pour les travailleurs de moins de 18 ans - La garantie que les travailleurs	24
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les évaluateurs n'ont trouvé aucune preuve que l'employeur enquête sur les violations des politiques et procédures en matière de Ressources Humaines	Élaborer une procédure d'indicateur de performance du système RH.	24
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures en matière de Ressources Humaines n'inclut pas toutes les étapes nécessaires.	- Fournir une formation d'initiation aux travailleurs et au personnel - Formation du personnel sur la façon de mettre en œuvre les politiques et les procédures - Affichage des politiques et	24

Mai-24	Durée du Travail	Congé	Les travailleuses enceintes ne partent pas en congé de maternité six semaines avant d'accoucher, comme l'exige l'article 222 du code du travail.	Renvoyer les travailleuses chez elles 6 semaines avant l'accouchement comme l'exige la loi.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine a fourni la lettre soumise au Ministère du Travail pour demander l'autorisation de travailler des heures supplémentaires. Cependant, l'usine n'avait pas reçu l'avis	Demander l'autorisation de faire des heures supplémentaires. S'assurer que l'usine a reçu l'avis d'approbation de MAST avant d'effectuer des heures supplémentaires.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Les travailleurs de certains départements effectuent plus de 80 heures supplémentaires au cours d'un trimestre.	Avoir un système d'enregistrement du temps, qui indique les heures supplémentaires accumulées par	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine a fourni la lettre soumise au Ministère du Travail pour demander l'autorisation de travailler le dimanche. Cependant, l'usine n'avait pas reçu l'avis d'approbation du	Demander l'autorisation préalable de MAST pour travailler le dimanche.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires. Selon la loi, seul le MAST peut déterminer la nécessité et l'approbation des	Demander l'autorisation préalable de MAST pour effectuer des heures supplémentaires.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	L'usine a fourni la lettre soumise au Ministère du Travail pour demander l'autorisation de travailler la nuit. Cependant, l'usine n'avait pas reçu l'avis d'approbation du ministère du	Demander l'autorisation préalable avant de travailler la nuit.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Certains travailleurs n'ont pas pointé à l'entrée et à la sortie. Cependant, ils avaient le temps pour les heures normales dans	Disposer d'un système de présence unique et précis pour tous les travailleurs.	39
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures normales quotidiennes ou hebdomadaires dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Discuter des exigences légales avec le directeur général S'assurer que les heures normales quotidiennes ou hebdomadaires ne dépassent pas la limite légale de 8 heures par jour.	2

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'employeur a formé moins de 10 % du personnel à l'utilisation du matériel de lutte contre l'incendie.	Former au moins 10 % du personnel à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'employeur n'a pas effectué d'exercice d'urgence tous les six mois dans tous les bâtiments.	Réaliser au moins 2 exercices d'urgence par année civile.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plusieurs voies d'évacuation ont été obstruées.	Discuter avec le service technique de la capacité du sol et prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Extincteurs sous-chargés, obstrués et manquants dans plusieurs zones du lieu de travail.	Marquer au sol, pour éviter que le matériel de lutte contre les incendies ne soit bloqué. Préciser qui effectue les contrôles hebdomadaires quotidiens et les inclure cela dans le système de contrôles hebdomadaires.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'alarme d'un bâtiment ne fonctionnait pas correctement. De plus, les systèmes d'alarme du haut et du bas ne sont pas reliés entre eux.	Avoir un système de détection et d'alarme incendie adapté aux conditions de l'usine. Préciser qui est chargé de vérifier régulièrement son fonctionnement et inclure cela dans le système de contrôles.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de la main-d'œuvre a été formée aux premiers secours.	Former au moins 10 % du personnel aux premiers secours.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les clés n'étaient pas disponibles à l'étage pour ouvrir deux boîtes de premiers secours. En outre, dans un bâtiment, il manque une boîte de premiers secours au rez-de-chaussée et deux articles dans la boîte de premiers	Ajouter une trousse de premiers secours supplémentaire et s'équiper de toutes les boîtes de secours. S'assurer que les clés sont toujours disponibles pour ouvrir les boîtes en cas d'urgence.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales et de personnel sur place comme l'exigent les articles 478 et 479 du code du travail.	- Mettre en place une clinique, en plus de conclure un contrat avec une unité de soins de santé dans les environs. - Embaucher le personnel médical		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes en fonction de l'effectif actuel, comme l'exige la loi.		39

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de luminosité est insuffisant sur le lieu de travail.	Augmenter le niveau de lux avec un éclairage supplémentaire. Préciser qui est en charge de l'entretien régulier des lumières et effectuer des mesures régulières de la température et la comparer avec la norme en vigueur.		39
Mai-24	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 en charge de l'entretien régulier des ventilateurs et effectuer des mesures régulières de la température et comparer avec la norme en vigueur.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'employeur n'a pas fourni d'EPI approprié à tous les travailleurs.	Fournir un masque chimique aux travailleurs dans les zones de nettoyage localisé.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont constaté que 22 chaises n'avaient pas de dossier.	Fournir une chaise avec dossier.	Les chaises sans dossier ont été retirées.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont remarqué que les disjoncteurs n'étaient pas correctement étiquetés dans les panneaux électriques.	Étiqueter tous les disjoncteurs et ajouter cet aspect dans les contrôles hebdomadaires.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Au cours de la visite de l'usine, les évaluateurs ont constaté que 15 % de toutes les machines manquaient de protections de poulie et que 90 % des machines à aiguille unique manquaient de protections de doigts.	Élaborer un système de surveillance et installer toutes les protections manquantes. Ajouter cet aspect aux contrôles quotidiens et hebdomadaires		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni de ceintures de protection aux employés qui soulèvent des charges lourdes.	Fournir des ceintures de sécurité aux employés qui soulèvent des objets lourds.		39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les postes de lavage oculaire ne sont pas disponibles dans toutes les zones où des produits chimiques sont utilisés.	Fournir des bouteilles de lavage oculaire et préciser qui effectuera des contrôles réguliers du fonctionnement du lave-œil.		39

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage localisé n'a pas les conditions appropriées pour éviter une exposition inutile des travailleurs aux produits chimiques car ce n'est pas une zone isolée.	Améliorer l'isolement du produit chimique, par exemple en prévoyant une pièce séparée pour le nettoyage des taches. Ensuite, attribuer la responsabilité des contrôles réguliers, y compris le	39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles pour tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches de données de sécurité chimiques de tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.	39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Des conteneurs de produits chimiques non étiquetés sont trouvés sur le lieu de travail.	Définir qui contrôle le contenant de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.	39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques et dangereux est incomplet.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires des substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont stockées ou utilisées.</li> <li>2. Spécifier qui est responsable de la tenue d'un inventaire central pour l'entreprise.</li> <li>3. Définir qui sera responsable de la vérification.</li> </ol>	39
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas communiqué et mis en œuvre efficacement les politiques et procédures de SST.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Afficher les politiques et les instructions de travail dans tous les bâtiments.</li> <li>- Afficher les noms des membres des comités de SST dans tous les bâtiments.</li> </ul>	24
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Lors de la visite d'évaluation, la Direction n'a pas fourni de certificat de sécurité structurelle pour un bâtiment.	Fournir un certificat de sécurité structurelle pour le bâtiment 5.	24
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur indemnise les travailleurs pour leur supplément de salaire annuel ou leur prime lors de la cessation d'emploi. Cependant, le calcul n'est pas précis car il n'inclut pas le paiement du jour de repos	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour la prime de licenciement.	2

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur indemnise les travailleurs pour les congés payés annuels non utilisés lors de la cessation de l'emploi. Cependant, le calcul n'est pas précis car il n'inclut pas le paiement du jour de repos	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour les congés annuels non utilisés à la fin de l'emploi.	2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur fournit aux travailleurs un préavis approprié lors de la cessation de l'emploi. Cependant, le calcul n'est pas précis car il n'inclut pas le paiement du jour de repos	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour la période de préavis au moment du licenciement.	2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine dispose d'un règlement intérieur approuvé par le ministère, qui précise les heures de travail mais pas les jours. En outre, il ne précise pas les heures et le lieu de paiement du salaire	Modifier le règlement intérieur du travail et préciser les jours de travail, les heures et le lieu de paiement du salaire du travailleur,	24
Mai-24	Contrats 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.	Réviser et mettre à jour le contrat d'apprentissage comme l'exige la loi. Demander l'approbation du MAST.	24
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	39
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs à l'OFATMA.	Collecter et transmettre les cotisations des travailleurs à l'OFATMA.	39
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les déductions de l'ONA sont basées sur le salaire minimum car l'argent pour l'incitation à la production et la performance de la production n'est pas inclus dans le calcul	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire de base. Transmettre ensuite la contribution de l'employeur à l'ONA dans les délais impartis	39
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie. Cependant, le calcul du paiement est basé sur le salaire minimum.	Calculer la contribution de l'employeur à l'OFATMA sur le salaire de base et transmettre la contribution mensuellement.	39

Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les déductions de l'ONA sont basées sur le salaire minimum car l'argent pour l'incitation à la production et la performance de la production n'est pas inclus dans le calcul.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire de base. Transférer la contribution de l'ONA à temps.	39
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'employeur paie les travailleurs pour les jours fériés légalement obligatoires. Cependant, le paiement est effectué sur le salaire minimum au lieu du salaire journalier moyen.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour les jours fériés légalement obligatoires.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'employeur ne paie pas les travailleurs pour le jour de repos hebdomadaire.	Rémunérer les travailleurs pour le jour de repos hebdomadaire après 48 heures ou 6 jours de travail par semaine.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement du congé de maternité n'est pas exact.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire journalier moyen pour le paiement du congé de maternité. Veiller à ce que les travailleuses reçoivent 12	39
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'est pas exact.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire journalier moyen pour le paiement des congés de maladie.	39
Mai-24	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déduction	Les relevés de temps entre la paie et le registre des présences ne concordaient pas.	Maintenir un système unique et précis de gestion des présences pour tous les travailleurs.	39
Mai-24	Compensation	Rémunération majorée	L'usine n'a pas versé aux travailleurs un salaire fixe supérieur de 50 % au salaire normal lorsqu'ils travaillaient le samedi.	Payer les travailleurs à salaire fixe 50 % de plus que le salaire normal lorsqu'ils travaillent le samedi.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les évaluateurs ont remarqué que les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures pour l'équipe de jour étaient payées 50 % de plus que le	Payer les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures 100 % au-dessus du salaire normal.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur n'a pas payé tous les travailleurs 50 % au-dessus du taux normal pour les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire.	Enregistrer et payer tous les travailleurs avec une majoration de 50 % du taux normal pour les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire.	2

Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	Non-application de plusieurs dispositions de la Convention Collective.	Mettre en œuvre toutes les dispositions de la Convention Collective.		24
<b>Évaluation Juin 2023</b>						
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		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	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	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),	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		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	Développer une procédure sur les indicateurs de performance des RH. Mettre en place un système de		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		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	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	Prévoir un espace de restauration pouvant accueillir tous les ouvriers.		27

231

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.		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

## 232 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **MGA Haiti S.A.**  
 Lieu: **Port-au-Prince**  
 Nombre d'ouvriers : **695**  
 Date d'enregistrement: **oct.-09**  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : **févr.-23**      févr.-24

### Services de Conseil et de Formation

26-avr.-24	Services de Conseil	Réunion avec le CCAP et le Comité de SST. Le but de la réunion était de présenter les conclusions de la dernière évaluation et d'identifier les mesures nécessaires pour y remédier. Le conseiller recommande des idées pour renforcer le comité car les membres ont déclaré ne pas avoir suffisamment de temps pour préparer la réunion.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
7-mars-24	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Suivi de la situation réelle de l'usine. Suivi du nombre réel de travailleurs à l'usine. Dernier paiement de l'ONA et paiement pour l'accident de l'OFATMA 2023-2024. Examiner et mettre à jour le plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question à venir dans la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a mise en attente.
8-déc.-23	Séminaire de l'Industrie	Sensibilisation virtuelle sur la Convention 190 et la Recommandation 206.
28-nov.-23	Services de Conseil	Réunion avec un Comité Bipartite pour : Suivi de la situation réelle de l'usine. Suivi du chiffre réel de travailleurs à l'usine. Dernier paiement de l'ONA et dernier paiement en cas d'accident OFATMA. Examiner et mettre à jour le plan d'amélioration. Conseiller l'usine sur la question à venir dans la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a mise en attente. Ajout de toutes les actions correctives complétées dans le plan d'amélioration.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de traitement des plaintes concernant la violence et le harcèlement.
27-oct.-23	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Discuter des preuves de progrès réalisés dans le cadre du plan d'amélioration. Suivi du chiffre réel de travailleurs à l'usine. Dernier paiement de l'ONA et dernier paiement en cas d'accident OFATMA. Ajout de toutes les actions correctives complétées dans le plan d'amélioration.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en matière de leadership virtuel.
9-oct.-23	Services de Conseil	Réunion avec un Comité Bipartite pour : Présenter la méthode de coaching. Suivi des chiffres réels de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident de l'OFATMA. Examiner et mettre à jour le nouveau plan d'amélioration. Passer en revue les questions relatives au système de gestion. Ajout de toutes les actions correctives complétées dans le plan d'amélioration.
17-août-23	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Discuter de la preuve de l'avancement du plan d'amélioration. Suivi des chiffres réels de l'usine, du dernier paiement ONA et du paiement final pour l'accident de l'OFATMA. Pour discuter du nouveau décret qui a mis en pause la loi 3*8. Suivi de la situation de l'usine. Ajout de toutes les actions correctives complétées dans le plan d'amélioration.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Février 2024</b>						
Févr.-24	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.	Développer une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques comprenant tous les éléments nécessaires.		28
Févr.-24	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.	Développer une procédure adéquate d'enquête sur les accidents.		28
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas démontré que l'employeur enquêtait, surveillait et mesurait les problèmes de SST.	Développer un système pour enquêter et surveiller les problèmes de SST et enregistrer les preuves de l'examen régulier de l'efficacité du système de gestion par la Direction.		28
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures adéquates de traitement des plaintes et de résolution des conflits.	Inclure les éléments manquants dans les procédures de traitement des plaintes et de résolution des conflits.		28
Févr.-24	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.	Consigner les preuves d'une enquête sur les violations des politiques et procédures en matière de Ressources Humaines et les ajustements apportés pour éviter qu'elles ne se reproduisent.		28
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les politiques et procédures des ressources humaines ne comprennent pas tous les éléments adéquats.	Inclure les éléments manquants dans les politiques et procédures de RH.		28
Févr.-24	Durée du Travail	Congé	Les agents de sécurité n'ont bénéficié que de 8 jours de congé annuel au lieu des 15 jours requis.	Accorder 15 jours consécutifs de congés annuels aux agents de sécurité.		5
Févr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'employeur n'a pas reçu d'autorisation préalable du Ministère du Travail pour effectuer des heures supplémentaires.	S'assurer de recevoir l'avis d'autorisation avant d'effectuer des heures supplémentaires.		5
Févr.-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Les évaluateurs n'ont pas pu vérifier les heures supplémentaires des agents de sécurité car la Direction n'a pas fourni leurs relevés de temps.	Tenir des registres de temps précis pour tous les employés, y compris les agents de sécurité.		5
Févr.-24	Durée du Travail	Heures Régulières	L'employeur n'a pas reçu l'avis d'autorisation du Ministère du Travail avant le travail de nuit.	Demander l'autorisation du Ministère du Travail avant de travailler la nuit.		5

Févr.-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Pendant la visite d'évaluation, l'employeur n'a pas partagé les relevés de temps des travailleurs.	Fournir les registres de temps des travailleurs pour vérification.		15
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plusieurs allées étaient bloquées par des tables en tissu dans le bâtiment 17.	Garder les allées dégagées pendant les heures de travail.		28
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Certains produits contenus dans une boîte de premiers soins dans le bâtiment 10 n'étaient pas identifiés.	Identifier tous les articles dans les boîtes de premiers soins.		53
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières.	Embaucher une infirmière supplémentaire.		73
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les travailleurs exposés aux risques professionnels n'ont pas bénéficié de contrôles de santé gratuits deux fois par an.	Offrir un contrôle de santé gratuit deux fois par an aux travailleurs exposés à des produits chimiques et dangereux.		65
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes fonctionnelles pour les femmes et les hommes.	Disposer d'un nombre suffisant de toilettes pour les femmes et les hommes.		73
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Mauvais entretien des panneaux électriques. Les batteries de la salle des générateurs du bâtiment 17 n'ont pas de couvercle isolant.	Veiller à ce que les panneaux électriques restent fermés et que les batteries des générateurs soient correctement isolées.	Le panneau était fermé lors de la visite d'évaluation.	56
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs machines manquaient de protections oculaires et de protections de poulie.	S'assurer que toutes les machines à coudre ont les protections nécessaires.		73
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'employeur n'a pas fourni d'EPI adéquat à tous les travailleurs.	Fournir l'équipement de protection individuelle nécessaire aux travailleurs.	La Direction a fourni les EPI nécessaires aux travailleurs de l'entrepôt de tissus et de l'atelier de mécanique.	28
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les postes de lavage oculaire ne sont pas disponibles dans toutes les zones où des produits chimiques et dangereux sont utilisés et stockés.	Installer un poste de lavage oculaire là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.		28
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas effectué d'évaluation régulière des risques pour la sécurité et la santé au travail dans l'usine.	Effectuer une évaluation de SST sur une base régulière.	Une évaluation de la SST est effectuée régulièrement.	28

Févr.-24	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 pour une structure industrielle.	Fournir le certificat de sécurité structurelle.		28
Févr.-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'envoie pas de rapports d'accidents du travail à l'OFATMA chaque mois comme l'exige le Code du travail.	Soumettre le rapport d'accident à l'OFATMA sur une base mensuelle.	La Direction a soumis l'accident de l'OFATMA sur une base mensuelle.	5
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le paiement des congés annuels en cas de licenciement n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen.	Calculer les congés annuels sur la base du salaire journalier moyen.		37
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur n'inclut pas les heures d'entrée et de sortie, les lieux de paiement et les heures de paiement.	Inclure les éléments manquants dans le règlement intérieur.		28
Févr.-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les contrats des travailleurs étrangers n'incluent pas les informations de l'employeur ainsi que le salaire de l'employé.	Inclure les informations de l'employeur et le salaire dans les contrats des travailleurs étrangers.		28
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La cotisation des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé n'est pas soumise mensuellement.	Payer la cotisation de l'OFATMA sur une base mensuelle dans les 10 premiers jours ouvrables.	Le dernier paiement a été effectué en juin pour le mois de mars 2024.	5
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'ONA n'est pas soumise sur une base mensuelle. Le dernier paiement a été effectué le 22 mars 2021.	Payer la cotisation de l'ONA sur une base mensuelle dans les 10 premiers jours ouvrables.	Le dernier paiement a été effectué en juin pour le mois de mars 2024.	5
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution de l'employeur à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé n'est pas soumise sur une base mensuelle.	Payer la cotisation de l'OFATMA sur une base mensuelle dans les 10 premiers jours ouvrables.	Le dernier paiement a été effectué en juin pour le mois de mars 2024.	5
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La contribution des travailleurs à l'ONA n'est pas soumise sur une base mensuelle.	Payer la cotisation de l'ONA sur une base mensuelle dans les 10 premiers jours ouvrables.	Le dernier paiement a été effectué en juin pour le mois de mars 2024.	5
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le paiement de la prime n'inclut pas le paiement des heures supplémentaires des travailleurs.	Inclure le paiement des heures supplémentaires dans le complément de salaire annuel.		5
Févr.-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	La Direction n'a pas fourni les relevés de salaire mensuels et l'autorisation de paiement échelonné de l'OFATMA pour l'exercice 2022-2023.	Fournir une preuve de paiement de l'assurance accident du travail OFATMA.		37

Févr.-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen des travailleurs.	Calculer les congés annuels sur la base du salaire journalier moyen.		37
Févr.-24	Compensation	Informations sur les salaires, utilisation et déduction	Les employés de la chaufferie étaient payés séparément et le nombre total d'heures supplémentaires qu'ils effectuaient n'était pas indiqué dans la paie.	Veiller à ce que la feuille de paie comprenne tous les paiements perçus par les travailleurs.		5
Févr.-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur ne paie pas 50 % de plus que le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées la nuit.	Payer les heures supplémentaires effectuées la nuit avec précision.		5
Févr.-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les opérateurs qui sont restés après les heures normales reçoivent une prime qui n'est pas déclarée dans la paie.	Payer les heures supplémentaires 50 pour cent au-dessus du salaire normal.		28
<b>Évaluation Février 2023</b>						
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 comme entrepôt.	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 trousse 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 trousse 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		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

## 243 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: Pacific Sports Haiti S.A  
 Lieu: Port-au-Prince  
 Nombre d'ouvriers : 780  
 Date d'enregistrement: oct.-09  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : août-22 août-23

### Advisory and Training Services

20-juin-24	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Suivre la situation réelle de l'usine. Amorcer le processus de renouvellement du Comité Bipartite avec la Direction et le syndicat. Suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement de l'ONA et du paiement de l'accident de l'OFATMA 2023-2024.
11-avr.-24	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Faire le suivi de la situation actuelle de l'usine. Faire le suivi du processus de renouvellement du Comité Bipartite avec la Direction et le syndicat. Suivi du nombre réel de travailleurs à l'usine, du dernier paiement de l'ONA et du paiement de l'accident de l'OFATMA 2023-2024.
10-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et lutte virtuelles contre le harcèlement sexuel pour les travailleurs.
19-mars-24	Services de Conseil	Rencontre avec la Direction pour : Faire le suivi de la situation réelle de l'usine. Faire le suivi du nombre réel de l'usine, du dernier paiement de l'ONA et du paiement de l'accident de l'OFATMA 2023-2024. Informers l'usine sur la question à venir dans la nouvelle évaluation basée sur la loi 3*8 que le gouvernement a mise en attente.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
1-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
27-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.
23-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
12-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en matière de leadership virtuelle.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Communication interculturelle virtuelle.
1-sept.-23	Services de Conseil	SST virtuelle pour vérifier les améliorations apportées après la dernière évaluation. Rencontre avec un représentant des travailleurs pour faire le suivi du licenciement de dirigeants syndicaux. Rencontre avec la Direction pour discuter d'un plan de réduction des effectifs.
8-août-23	Services de Conseil	Rencontre avec les dirigeants syndicaux et la Direction pour faire le suivi d'un éventuel licenciement de travailleuses enceintes et allaitantes.
5-juil.-23	Services de Conseil	Réunion de suivi de la suspension temporaire et mise à jour générale. Discuter de l'avis envoyé à MAST concernant plusieurs arrêts de travail à l'usine. Examiner les objectifs et les cibles en matière de SST. Discuter du plan de formation. Discuter de l'indicateur de performance des RH et du mécanisme de plainte.

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

Août-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures de traitement des plaintes et de résolution des conflits ne comprennent pas tous les éléments nécessaires.	Mettre à jour et adapter les procédures des plaintes et de résolution des conflits.		11
Août-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 adapter les procédures disciplinaires et de licenciement.		11
Août-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'enquête pas pleinement sur les performances des RH.	S'assurer que tous les paramètres sont examinés lors de l'examen des RH.		11
Août-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des extincteurs.	Fournir un équipement de lutte contre les incendies adéquat et veiller à ce qu'un entretien régulier soit effectué.		11
Août-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.		11
Août-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 travailleurs.		68
Août-23	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.		142
Août-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a pas fourni d'EPI appropriés à tous les travailleurs.	Fournir des EPI appropriés à tous les travailleurs lorsqu'ils sont nécessaires.		22
Août-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 des substances dangereuses sur le lieu de travail.		33
Août-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat du personnel administratif et du personnel de sécurité n'est pas conforme au règlement intérieur du travail.	Mettre à jour le contrat de tous les employés de l'usine afin qu'il soit conforme aux règles de travail internes.		11

Août-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'est pas enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé.	Enregistrer l'usine auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie et verser la contribution des travailleurs.	85
Août-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur verse 3 % du salaire des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents de travail et a effectué le paiement de l'exercice 2022-2023 en trois versements. Cependant, la Direction n'a fourni aucune preuve d'accord avec l'OFATMA pour un paiement échelonné.		11
Août-23	Compensation	Congés Payés	Paiement inexact du congé de maternité.	L'usine a été enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé et les travailleurs auront droit à 12 semaines de paiement.	11
<b>Évaluation Août 2022</b>					
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 veiller 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.	<p>1. Augmenter la ventilation avec des ventilateurs supplémentaires.</p> <p>2. Préciser qui est en charge de l'entretien régulier des ventilateurs.</p> <p>3. Effectuer des mesures régulières de la température et comparer avec la valeur seuil.</p>	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.	<p>1. Soutenir correctement le câble électrique ; Isoler les fils électriques exposés, s'assurer que la porte du panneau électrique est fermée.</p> <p>2. L'électricien de l'usine doit effectuer des vérifications plus régulièrement (inclure cet aspect dans le système de vérifications quotidiennes et hebdomadaires)</p>	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 suivant pour le mois précédent.	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

250

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

## 251 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Palm Apparel S.A.**  
 Lieu: **Port-au-Prince**  
 Nombre d'ouvriers : **961**  
 Date d'enregistrement: **janv.-11**  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : **mars-22**                      **mars-23**

Remarques : En raison des troubles civils dans le pays, BWH n'a pas été en mesure d'évaluer l'usine au moment où son évaluation était prévue pour le premier trimestre de 2024. En outre, l'usine a manqué de nombreux jours d'exploitation depuis le début de l'année 2024, en raison du manque de matières premières et des troubles civils.

### Services de Conseil et de Formation

7-juin-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec le comité de SST sur le fonctionnement actuel de l'usine. Rencontre avec les représentants des travailleurs sur les questions au niveau de l'usine et au niveau sectoriel. Rencontre avec l'équipe des Ressources Humaines pour le suivi des cotisations de sécurité sociale et l'examen de la documentation.
7-mars-24	Services de Conseil	Visite virtuelle de la SST axée sur la préparation aux situations d'urgence. Examen des documents afin de formuler des recommandations sur les politiques et procédures internes en place.
1-déc.-23	Services de Conseil	Rencontre virtuelle avec le Comité Bipartite sur les améliorations apportées et discussion sur la responsabilité du comité. Visite virtuelle de la SST axée sur la gestion des produits chimiques. Examiner les questions en suspens sur le plan d'amélioration et organisation d'une session de formation sur les systèmes de surveillance, les indicateurs clés de performance et les objectifs en matière de SST, l'analyse des lacunes en matière de SST.
31-août-23	Services de Conseil	Séance avec l'équipe de conformité sur le premier rapport d'avancement. Présentation d'un système de suivi de la formation et de la feuille de présence quotidienne des employés. Fournir des conseils et des recommandations pour une suspension temporaire. Rencontre avec le Comité Bipartite sur le processus d'autodiagnostic.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et lutte virtuelles contre le harcèlement sexuel pour les travailleurs.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mars 2023</b>						
Mars-23	<b>Le Travail des Enfants</b>	<b>Documentation et Protection des Jeunes Ouvriers</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Congés Payés</b>	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	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
<b>Evaluation Mars 2022</b>						
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	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		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 nettoyage des taches		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 travail.	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	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



Usine: S&H Global 1-6  
 Lieu: Arrondissement du Trou du Nord  
 Nombre d'ouvriers : 3,789  
 Date d'enregistrement: juil.-12  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : mai-24 mai-24

Remarques : L'usine a connu plusieurs fermetures temporaires au cours de cette période. L'usine a réduit le nombre de bâtiments et de travailleurs.

**Services de Conseil et de Formation**

15-mai-24	Services de Conseil	Réunion avec le responsable des Ressources Humaines et le responsable de la conformité. Le conseiller a fait une présentation du portail pour les nouveaux responsables de la SST. L'usine a été informée de la fermeture d'un bâtiment et des problèmes et demandes en cours des syndicats. Le conseiller a recommandé un dialogue avec le représentant du MAST pour une transition en douceur.
2-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelle.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
1-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
28-févr.-24	Services de Conseil	Réunion avec la Direction et l'équipe de conformité pour discuter des mises à jour et des défis de l'usine. La Direction a expliqué la fermeture du module 4 prévue pour mars et la fermeture d'un autre module avant la fin de l'année. Le Conseiller d'Entreprise a discuté des changements au sein de l'équipe de conformité. Les discussions ont également porté sur les problèmes et les priorités de la SST. L'usine a fait état de rumeurs de harcèlement sexuel et des mesures prises. L'usine a demandé une formation sur la prévention du harcèlement sexuel pour les expatriés.
28-nov.-23	Services de Conseil	Examen du modèle VHG. La conformité examinera la politique actuelle sur le harcèlement sexuel pour ajouter les éléments manquants conformément au modèle soumis. Examen des 2 points restants du plan d'amélioration. Mises à jour des priorités.
27-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Atelier sur les PNC et le système de gestion.
24-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de grief virtuelle sur la violence et le harcèlement.
9-oct.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour discuter de l'amélioration de l'usine. L'usine doit partager le PR1. L'usine dispose d'une nouvelle équipe de conformité. L'usine explique qu'elle sera suspendue en raison de la fermeture de la frontière et du manque de matières premières. L'usine doit partager les documents pertinents.
15-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Formation bipartite avancée.
6-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision.
30-août-23	Séminaire de l'Industrie	FdF sur le Système de gestion de base des rémunérations et des avantages sociaux.
26-juil.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour examiner le plan d'amélioration. La Direction doit envoyer les preuves des mesures correctives. La Direction a également discuté des préoccupations concernant la diminution des commandes et la fermeture future d'un autre bâtiment. Le Conseiller d'Entreprise a rappelé à la Direction qu'elle devait discuter de ces questions avec le syndicat afin d'éviter tout conflit industriel.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
Évaluation Mai 2024						

Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Les ouvriers de certains départements effectuent plus de 80 heures supplémentaires au cours d'un trimestre.	S'assurer que les ouvriers ne travaillent pas plus de 80 heures supplémentaires au cours d'un trimestre.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas reçu d'avis d'approbation du Ministère du Travail avant d'effectuer des heures supplémentaires.	S'assurer d'obtenir l'autorisation avant d'effectuer des heures supplémentaires.	Depuis que l'usine a soumis une lettre au Ministère du Travail, demandant l'autorisation de travailler le samedi, nous avons reçu l'approbation du Ministère du Travail comme demandé.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le nombre total d'ouvriers formés à la lutte contre les incendies est inférieur à 10 % de l'effectif.	S'assurer que 10 % de la main-d'œuvre est formée à l'équipement de lutte contre les incendies par un formateur certifié.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	L'usine n'organise pas d'exercices d'évacuation tous les six mois, comme le recommande Better Work.	S'assurer de réaliser un exercice d'évacuation tous les 6 mois pour tous les locaux.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées obstruées dans plusieurs zones de l'usine.	Veiller à ce que les allées restent dégagées pendant les heures de travail.	La Direction a retiré l'obstruction et a informé l'équipe de laisser les allées dégagées de toute obstruction pendant les heures de travail.	72
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Portes de sortie verrouillées et non identifiées.	S'assurer que les portes de sortie sont identifiées et restent ouvertes pendant les heures de travail.	L'agent de conformité a visité le bâtiment de l'entrepôt et a remarqué trois (3) portes de sortie. Deux d'entre elles sont en état de rester ouvertes pendant les heures de travail et l'une d'elles est une porte sans issue bien identifiée et reste fermée pendant toutes les heures de travail. En fait, les portes de sortie avant et arrière autorisées sont bien ouvertes pendant les heures de travail et faciles d'accès en cas d'urgence. À l'arrière de la cafétéria, la seule porte est désormais bien	12
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les plans d'évacuation sont inexacts et les voies d'évacuation ne sont pas correctement identifiées.	Remarquer les voies d'évacuation dans la salle des produits chimiques. Mettre à jour le plan d'évacuation dans les modules 1, 2 et 4.	La Direction a noté les voies d'évacuation dans la salle chimique et a mis à jour le plan d'évacuation dans les modules 1 et 2. Le module 4 est désormais fermé.	72
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Mauvais entretien des extincteurs.	Mettre régulièrement à jour l'étiquette d'inspection au fur et à mesure que chaque inspection est effectuée. Veiller à ce que l'équipement soit correctement entretenu.	Lors de la visite d'évaluation, les extincteurs identifiés ont été remplacés, rechargés et correctement étiquetés, et la Direction a levé toutes les entraves à leur accès.	31

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le système d'alarme de l'usine ne fonctionnait pas dans plusieurs sections de l'usine.	S'assurer que le système d'alarme fonctionne correctement dans tous les bâtiments.	La Direction a réparé les alarmes qui ne fonctionnaient pas correctement.	24
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Logement des Travailleurs	Pas d'extincteurs dans les dortoirs et plans d'évacuation obsolètes.	S'assurer que les extincteurs du dortoir sont correctement entretenus.	Les extincteurs ont été installés à tous les étages du dortoir.	12
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Logement des Travailleurs	Câbles électriques exposés aux 2e et 3e étages observés dans le dortoir.	S'assurer que l'équipement électrique du dortoir est correctement entretenu.	Le problème a été résolu lors de la visite d'évaluation.	12
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de l'effectif formé aux premiers soins.	Veiller à ce que la formation aux premiers soins soit assurée par un formateur certifié.	L'entreprise s'assure que toutes les formations aux premiers soins soient effectuées par des professionnels agréés.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Médicaments périmés et fournitures manquantes dans les trousseaux de premiers soins.	S'assurer que les trousseaux de premiers soins sont régulièrement vérifiées.	Les médicaments périmés ont été remplacés.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Le savon n'est pas disponible dans plusieurs toilettes de plusieurs bâtiments.	S'assurer de fournir du savon dans les toilettes.	La Direction fournit quotidiennement du savon dans les toilettes. Les recharges sont disponibles sur demande auprès de la personne responsable.	12
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Aucun papier n'a été trouvé dans les toilettes du module 1.	Fournir du papier dans les toilettes.	Du papier est désormais fourni dans toutes nos toilettes et les travailleurs ne s'en plaignent plus. Les Responsables de la Conformité de l'usine ont la situation sous contrôle.	12
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de température dans toutes les sections dépassent le maximum de 30°C recommandé par Better Work.	S'assurer de maintenir la température en dessous de 30 degrés.	Le niveau de température dans toutes les usines est désormais de 30 degrés C.	25
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Disjoncteurs mal étiquetés et installations électriques non entretenues, avec des boîtiers électriques obstrués.	Étiqueter tous les disjoncteurs. S'assurer que l'installation électrique de la chaufferie reste libre de toute obstruction.	L'équipe de conformité a vérifié l'équipement qui bloquait l'accès au panneau électrique. Tous les disjoncteurs ont également été étiquetés.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	La section du moteur de la chaudière des modules 1 et 2 est recouverte d'un cadre métallique et de plastique transparent.	Veiller à ce que l'équipement de la chaudière soit correctement entretenu.	L'équipe de Direction a veillé à ce que le couvercle du moteur soit fabriqué dans un matériau approprié.	12
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Tous les travailleurs ne disposent pas d'un EPI approprié.	Fournir des bouchons d'oreille aux travailleurs de la salle des compresseurs et une cloche de sécurité pour le module 1 de levage de charges lourdes et l'entrepôt.	La Direction a fourni les bouchons d'oreilles aux travailleurs de la salle des compresseurs et une cloche de sécurité pour le module de levage lourd 1 et l'entrepôt.	93

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Pas de postes de lavage oculaire dans plusieurs zones où des produits chimiques sont utilisés. Poste de lavage des yeux obstrué dans le module 2.	Installer une douche oculaire dans l'atelier chimique et partout où des substances chimiques sont utilisées.	Une douche oculaire est installée à côté de la zone chimique et un autre dans l'entrepôt CI.	99
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité manquent pour plusieurs produits chimiques dangereux.	Disposer des fiches de données de sécurité chimique pour toutes les substances chimiques utilisées et stockées sur le lieu de travail. Former les responsables de la conformité de l'usine à la gestion des produits chimiques.	Les fiches de données de sécurité de tous les produits chimiques sont à la disposition de tous les utilisateurs.	25
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Le stockage des produits chimiques à l'arrière de la cafétéria ne dispose pas d'équipement de protection adéquat.	S'assurer que la zone de stockage est équipée de fiches de données de sécurité et de panneaux de danger appropriés.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs de produits chimiques non étiquetés et plusieurs produits chimiques avec des étiquettes dans une langue étrangère.	Étiqueter et traduire l'étiquette dans la langue locale. Former l'équipe de conformité de l'usine à la gestion des produits chimiques.	Tous les produits chimiques ont été étiquetés et les étiquettes ont été traduites dans la langue locale.	59
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Inventaire inexact des produits chimiques et dangereux.	Veiller à ce que l'inventaire des produits chimiques soit exact et mis à jour régulièrement.	L'usine a mis à jour l'inventaire avec les produits manquants et précise l'emplacement.	25
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Les évaluateurs ont constaté des écarts dans les salaires de février à avril 2024, les jours fériés n'étant pas payés au salaire journalier moyen.	Payer les congés en fonction de la moyenne des gains journaliers.	L'usine a résolu le problème de la paie des jours fériés qui n'ont pas été payés sur le salaire journalier moyen de tous les travailleurs pour tous les modules en raison de la réparation du système.	2
<b>Évaluation Mai 2023</b>						
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 processus.	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 produits chimiques.	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. - Casque pour les ouvriers travaillant en	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 l'équipement de la	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 30°C	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 problème ne se	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 panneau "SORTIE".	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



Usine: Sewinq International S.A.  
 Lieu: Port-au-Prince  
 Nombre d'ouvriers : 1,556  
 Date d'enregistrement: oct.-09

Date des deux dernières évaluations de Better Work : août-22 sept.-23

#### Services de Conseil et de Formation

11-avr.-24	Services de Conseil	Séance sur les systèmes de gestion des RH et le plan de suivi de la formation. Examiner et valider les problèmes en suspens dans le plan d'amélioration.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
27-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et lutte contre le harcèlement sexuel pour les superviseurs virtuels.
25-janv.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour élaborer le plan de formation, session sur les indicateurs de performance en matière de SST et RH. Examiner les dernières conclusions de l'évaluation pour identifier les causes profondes.
5-déc.-23	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec l'équipe de conformité pour examiner le paiement de la sécurité sociale et la rémunération. Séance sur le processus d'évaluation de BW.
30-août-23	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec le Comité Bipartite pour valider les problèmes en suspens dans le plan d'amélioration. Réunion avec l'équipe de conformité pour examiner le paiement de la sécurité sociale, session sur les systèmes de gestion.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Septembre 2023</b>						
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de sécurité et de santé au travail n'a pas fixé d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration et n'a pas été élaborée en consultation avec les travailleurs et leurs représentants.	Élaborer une politique en consultation avec les représentants des travailleurs. Fixer des objectifs mesurables et surveiller et réviser périodiquement la politique.		31
Sept.-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.	Élaborer une procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques qui comprend : - Une approche systématique pour identifier les dangers.		31
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure d'enquête sur les accidents appropriée.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : Une analyse des causes profondes et se concentrer sur des solutions durables.		31
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas apporté la preuve de ce qui suit: L'examen régulier par la direction des performances en matière d'objectifs et de cibles mesurables.	Réviser la procédure afin d'y inclure les performances en matière d'objectifs mesurables.		31
Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La procédure de traitement des plaintes ne prévoit pas d'options claires pour présenter des plaintes et des conflits qui garantissent l'anonymat et l'absence de représailles.	Revoir la procédure et y inclure des options claires de dépôt de plaintes et de conflits qui garantissent l'anonymat et l'absence de représailles.		31

Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Installations de Bien-être	Les procédures disciplinaires ne prévoient pas le droit à la représentation pendant les procédures disciplinaires et les délais légaux de préavis et les indemnités de licenciement.	Inclure les étapes suivantes dans la procédure : - Le droit à la représentation pendant les processus disciplinaires ; - Les délais de préavis légaux et les indemnités de licenciement ;		31
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plusieurs voies d'évacuation étaient obstruées par des cartons et des tables de couture.	Élaborer une procédure lors de la réalisation d'un inventaire général. S'assurer que les allées restent dégagées.	Le responsable conformité et les auxiliaires de santé et sécurité sont en charge des contrôles hebdomadaires quotidiens.	8
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont constaté qu'il n'y avait pas de détecteur de fumée dans la salle des compresseurs.	Identifier la zone où les matières combustibles sont stockées.	Les zones où sont stockées les matières combustibles ont été identifiées.	8
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Personnel médical insuffisant.	Embaucher du personnel médical supplémentaire.		115
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	- Augmenter le nombre de toilettes.		125
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le plancher n'est ni propre ni rangé, et il y a une fuite d'eau des toilettes.	Élaborer un plan de maintenance préventive.	L'auxiliaire de la santé et de la sécurité est chargé d'effectuer des inspections régulières.	8
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de luminosité est inférieur à la limite recommandée par Better Work.	Prendre des mesures pour augmenter le niveau de luminosité sur le lieu de travail, par exemple en installant des lampes LED.		8
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépasse la limite recommandée par Better Work de 30 °C dans les bâtiments 1, 2, 3 et 4.	Prendre des mesures pour réduire la température, comme une ouverture dans le toit, un rideau d'eau, des ventilateurs supplémentaires ou des systèmes de refroidissement.		109
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs chaises étaient en très mauvais état. Plusieurs n'avaient pas de dossier.	Fournir des chaises en bon état dans toutes les sections. Élaborer un plan de surveillance.	Les chaises ont été remplacées par des neuves et l'usine a élaboré un plan de surveillance.	8
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué que certains postes de lavage oculaire n'avaient pas de bouteille d'eau.	Fournir des bouteilles de lavage oculaire et des produits de nettoyage.	Des bouteilles de lavage oculaire et des produits de nettoyage ont été fournis aux travailleurs. Le responsable de la conformité et les auxiliaires de santé et de sécurité effectueront des contrôles réguliers.	8
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué qu'un réservoir de diesel n'était pas correctement identifié.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et qui contrôle l'étiquette.	le responsable de la conformité est en charge de l'étiquetage et l'équipe de mécaniciens a la responsabilité de les verser. Tous les contenants sont étiquetés.	31

Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'a pas été en mesure de fournir le certificat de sécurité structurelle requis.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la Mairie ou à un bureau d'études certifié pour valider la sécurité du bâtiment.		8
Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur indemnise les travailleurs pour les congés annuels payés non utilisés lors de la cessation de l'emploi. Cependant, le calcul n'est pas basé sur la moyenne des salaires journaliers.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. S'assurer que le calcul des congés annuels payés non utilisés lors de la cessation d'emploi est basé sur le salaire journalier moyen.		31
Sept.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a fourni aucune preuve que le dernier bulletin de paie des travailleurs a été envoyé à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Conserver les relevés des bulletins de paie des travailleurs envoyés à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Les bulletins de paie des travailleurs sont envoyés régulièrement à l'OFATMA.	8
Sept.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur collecte et transmet la cotisation des travailleurs à l'OFATMA. Cependant, le paiement a été effectué en retard de manière constante.	Transmettre la cotisation des travailleurs à l'OFATMA à temps, comme l'exige la loi. Les cotisations à l'OFATMA doivent être soumises dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.		109
Sept.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur a régulièrement versé en retard la cotisation patronale requise à l'ONA.	Transférer la contribution des employeurs à l'ONA dans les délais prévus par la loi. Les contributions à l'ONA doivent être versées dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.		109
Sept.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur verse la cotisation patronale à l'OFATMA. Cependant, le paiement a été effectué en retard de manière constante.	Transférer la contribution des employeurs à l'OFATMA dans les délais prévus par la loi. Les contributions à l'OFATMA doivent être versées dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.		109
Sept.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur verse systématiquement en retard la cotisation des travailleurs à l'ONA.	Transmettre la contribution des travailleurs à l'ONA dans les délais prévus par la loi. Les contributions à l'ONA doivent être versées dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant.		109
Sept.-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur n'a pas versé à temps 3 % du salaire des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail.	Transmettre à temps 3 % du salaire des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents du travail.		48
Sept.-23	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen du travailleur.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général et calculer le paiement des congés annuels sur la base du salaire journalier moyen du travailleur.		8
Sept.-23	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Un examen de la paie a montré que les heures supplémentaires n'étaient pas enregistrées pour les superviseurs et les travailleurs non affectés à la production, tels que les mécaniciens et le personnel administratif.	Payer les heures supplémentaires à tous les travailleurs comme l'exige la loi.	Les heures supplémentaires sont payées à tous les travailleurs comme l'exige la loi.	8

Sept.-23	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Un examen des fiches de paie a montré que les heures supplémentaires n'étaient pas enregistrées pour les superviseurs et les travailleurs non affectés à la production, tels que les mécaniciens et le personnel administratif.	Payer les heures supplémentaires à tous les travailleurs comme l'exige la loi.	Les heures supplémentaires sont payées à tous les travailleurs comme l'exige la loi.	8
<b>Évaluation Août 2022</b>						
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 : <ul style="list-style-type: none"><li>- Une approche systématique d'identification des dangers</li><li>- Une structure pour hiérarchiser les risques en fonction de leur impact potentiel et de leur probabilité.</li><li>- Une hiérarchie des contrôles utilisée pour sélectionner les contrôles efficaces.</li><li>- Un registre des risques qui oriente la mise en place des contrôles.</li></ul>		10
---------	------------------------------	-------------------------------	--	--	--	----



Usine: Superior Sourcing  
 Lieu: Ouanaminthe  
 Nombre d'ouvriers : 1,616  
 Date d'enregistrement: janvier-20

Date des deux dernières évaluations de Better Work : mai-23 mai-24

#### Services de Conseil et de Formation

10-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
2-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelles.
1-avr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec le coordonnateur de la conformité pour expliquer les implications et les changements à apporter à la paie de l'usine suivant à la loi 3*8 qui n'est plus en vigueur, suivi du plan de formation, séance sur le plan de suivi de la formation et indicateurs clés de performance SST.
27-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelles.
26-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelles.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
26-févr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour discuter du plan de formation de l'année avec le Comité Bipartite. Ensuite, examiner et valider les questions pendantes dans le plan d'amélioration.
26-janv.-24	Formation	Introduction à la VHG.
26-janv.-24	Réunion de Consultation	A dispensé une introduction à la formation sur la VHG à 14 participants. La formation a duré une heure.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de grief virtuelle sur la violence et le harcèlement
15-nov.-23	Services de Conseil	Visite consultative virtuelle pour discuter de plusieurs questions telles que : la politique SST et les procédures d'enquête SST, les paiements ONA et OFATMA, les procédures disciplinaires et la formation aux premiers secours.
25-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Comité Bipartite.
21-sept.-23	Services de Conseil	Réunion pour effectuer la tournée SST, réunion avec le Comité Bipartite pour examiner et valider le plan d'amélioration.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
13-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes de formation des formateurs.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en négociation.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.
31-juil.-23	Services de Conseil	Visite de conseil pour informer l'usine du nouveau décret concernant la loi 3*8. Révision et mise à jour du plan d'amélioration.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mai 2024</b>						
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas correctement sur les problèmes de SST.	Élaborer des indicateurs de performance SST et organiser des réunions de suivi avec la Direction sur les indicateurs.		46
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	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 représenter pendant le processus disciplinaire.		46

Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation du MAST avant de travailler en heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler en heures supplémentaires.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Un examen des registres de présence a révélé que plusieurs travailleurs avaient effectué plus de 80 heures supplémentaires par trimestre.	Informé tous les services de la limite des heures supplémentaires autorisées par trimestre. Surveiller la quantité d'heures supplémentaires effectuées avec la production.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation du MAST avant de travailler le samedi et le dimanche.	Demander l'autorisation préalable au MAST avant de travailler le samedi et le dimanche.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Un examen des documents a révélé que l'usine n'avait pas obtenu l'autorisation préalable du MAST avant de travailler la nuit.	Demander l'autorisation préalable au MAST avant de travailler la nuit.		2
Mai-24	Durée du 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 pauses dans tous les bâtiments.	Afficher les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les pauses dans tous les bâtiments.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures quotidiennes ou hebdomadaires normales dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Mettre à jour le règlement intérieur et le contrat de travail.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le nombre total de travailleurs formés à la lutte contre les incendies est inférieur à 10 % de l'effectif, comme recommandé par Better Work.	Former au moins 10 % du personnel. Développer un système de surveillance.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	La source d'ignition n'est pas correctement protégée. Des lampes rechargeables sont enveloppées dans un morceau de tissu, ce qui représente un risque d'incendie.	Former les superviseurs et les travailleurs sur les risques d'incendie et la nécessité de signaler les risques.		15
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les planchers doivent être marqués dans plusieurs zones d'un bâtiment. De plus, le plan d'évacuation doit être mis à jour.	Mettre à jour le plan d'évacuation et peindre des lignes jaunes sur le plancher pour indiquer la voie de sortie.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les extincteurs étaient obstrués et un autre manquait.	Marquer au sol l'espace qui ne doit pas être obstrué.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le système d'alarme de détection d'incendie du bâtiment 2 ne fonctionne pas et un interrupteur d'alarme était obstrué dans le bâtiment 1.	Disposer d'un système de détection et d'alarme incendie adapté aux conditions de l'usine. Préciser qui est chargé de vérifier régulièrement son fonctionnement et l'inclure dans le système de contrôles quotidiens-hebdomadaires.		2

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers soins manquent de plusieurs éléments. De plus, une trousse de premiers soins était obstruée.	Équiper une trousse de premiers soins et définir la responsabilité de son remplissage.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant de personnel médical.	Augmenter le nombre de personnel médical.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les toilettes n'avaient pas de savon pendant les heures de travail.	Fournir un distributeur de savon et définir qui vérifiera que le savon est disponible à tout moment.		15
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes en fonction du nombre de travailleurs comme l'exige la loi.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail dépasse la limite recommandée de 30 °C.	Installer des ventilateurs supplémentaires et spécifier qui est responsable de l'entretien régulier des ventilateurs.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Pendant la visite de l'usine, les évaluateurs ont trouvé 17 chaises sans dossier.	Fournir des chaises avec dossier.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Disjoncteurs mal étiquetés trouvés dans trois boîtes électriques.	Étiqueter tous les disjoncteurs. S'assurer que l'électricien de l'usine effectue des contrôles plus réguliers.		15
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	10 % des machines à aiguille simple et à aiguille double n'avaient pas de protège-doigts.	Installer toutes les protections des machines et élaborer un plan de maintenance préventive.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'employeur n'a pas fourni d'EPI approprié pour le levage de charges lourdes.	Fournir aux travailleurs un EPI approprié pour le levage de charges lourdes.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs n'ont observé aucun lave-yeux dans la salle des compresseurs, où des produits chimiques ont été utilisés.	Fournir des bouteilles de lavage des yeux et spécifier qui effectuera des contrôles réguliers du fonctionnement du lavage oculaire.	La Direction a pris des mesures correctives au cours de l'évaluation.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune fiche de données de sécurité n'était disponible pour plusieurs produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches de données de sécurité chimiques de tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		46
Mai-24	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.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques ne répertorie pas tous les produits utilisés sur le lieu de travail.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires de substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont stockées ou utilisées.		46

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de Comité SST.	1. Changer la composition du comité. 2. Tenir des réunions régulières. 3. Tenir des procès-verbaux des réunions.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le supplément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Verser aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur prime lors de la cessation d'emploi et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le salaire moyen utilisé pour le paiement des congés payés annuels non utilisés lors de la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Payer aux travailleurs leur congé annuel lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les travailleurs ont reçu un préavis de licenciement approprié lorsqu'ils ont démissionné ou ont été licenciés. Cependant, le salaire moyen utilisé pour faire le calcul n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Payer aux travailleurs leur préavis de licenciement lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail n'a pas été approuvé par le MAST.	Demander l'approbation du règlement intérieur du travail au MAST.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois ne sont pas envoyés à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Cependant, l'usine ne collecte pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs à l'OFATMA.	Calculer la contribution des travailleurs à l'OFATMA sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, collecter et transmettre la contribution à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations de l'employeur à l'ONA sont basées sur le salaire minimum car l'argent pour la production et l'allocation n'est pas inclus dans le calcul.	Calculer la contribution de l'employeur à l'ONA sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, transmettre la contribution à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Au moment de la visite d'évaluation, le dernier paiement récent pour la cotisation de l'employeur était pour mars 2024.	Calculer la contribution de l'employeur à l'OFATMA sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, transmettre la contribution à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les déductions des travailleurs pour l'ONA H sont basées sur le salaire minimum car l'argent pour la production et l'allocation n'est pas inclus dans le calcul.	Calculer la contribution des travailleurs sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, transmettre la contribution à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		46

Mai-24	Compensation	Congés Payés	Un examen de la paie a montré que les jours fériés ne sont pas payés sur le salaire journalier moyen à tous les travailleurs.	Effectuer aux ajustements dans le système de paie. Payer les jours fériés sur le salaire journalier moyen à tous les travailleurs.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le jour de repos hebdomadaire n'est pas payé aux travailleurs qui ont accumulé 48 heures au cours de la semaine de travail.	Payer le jour de repos lorsque l'ouvrier travaille 48 heures ou 6 jours consécutifs.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité, alors que les travailleurs ont droit à 12 semaines de paiement lorsque l'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie, conformément au code du travail.	Payer le jour de repos hebdomadaire lorsque l'ouvrier travaille 48 heures ou 6 jours consécutifs et inclure le paiement dans le calcul du salaire moyen pour le congé de maternité. L'usine doit s'assurer que l'ouvrière ayant droit à un congé de maternité reçoit 12 semaines de paiement.	46
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'est pas exact.	Payer le jour de repos lorsque l'ouvrier travaille 48 heures ou 6 jours consécutifs et inclure le paiement dans le calcul du salaire moyen pour le congé de maladie.	2
Mai-24	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déductions	Un examen de la paie a montré que les heures supplémentaires n'étaient pas enregistrées pour plusieurs travailleurs au salaire fixe. Par conséquent, cette catégorie d'employés n'a pas été rémunérée pour les heures supplémentaires effectuées.	Enregistrer les heures supplémentaires des superviseurs, des travailleurs à salaire fixe et des travailleurs non affectés à la production tels que le personnel administratif. Ensuite, payer les heures supplémentaires travaillées comme l'exige la loi.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les évaluateurs ont noté que les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire étaient payées 50 pour cent de plus que le salaire normal des heures supplémentaires.	Apporter des ajustements au système de paie et s'assurer que les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures pour le quart de jour sont payées à 100 % au-dessus du salaire normal.	2
Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	Plusieurs articles de la Convention Collective ne sont pas appliqués.	Mettre en œuvre toutes les dispositions de la Convention Collective.	15
<b>Évaluation Mai 2023</b>					
Mai-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 discuter de la politique avec les représentants des ouvriers, y compris les membres du comité de SST, recueillir leurs contributions et les inclure dans la politique. Les ouvriers devraient également être informés de cette politique, soit par le biais d'une formation, soit lors de l'intégration.	33

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		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 étiquetés.		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	<b>Liberté Syndicale</b>	<b>Négociation Collective</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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 l'accord.		33
Mai-23	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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 être versées mensuellement, les 10 premiers jours ouvrables du mois en cours, pour le paiement du mois précédent.		14
Mai-23	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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 l'accord.		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 conditions de paiement.		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



Usine: Superior Sourcing  
 Lieu: Ouanaminthe  
 Nombre d'ouvriers : 1,616  
 Date d'enregistrement: janvier-20

Date des deux dernières évaluations de Better Work : mai-23 mai-24

#### Services de Conseil et de Formation

10-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
2-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelles.
1-avr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec le coordonnateur de la conformité pour expliquer les implications et les changements à apporter à la paie de l'usine suivant à la loi 3*8 qui n'est plus en vigueur, suivi du plan de formation, séance sur le plan de suivi de la formation et indicateurs clés de performance SST.
27-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelles.
26-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelles.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
26-févr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour discuter du plan de formation de l'année avec le Comité Bipartite. Ensuite, examiner et valider les questions pendantes dans le plan d'amélioration.
26-janv.-24	Formation	Introduction à la VHG.
26-janv.-24	Réunion de Consultation	A dispensé une introduction à la formation sur la VHG à 14 participants. La formation a duré une heure.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de grief virtuelle sur la violence et le harcèlement
15-nov.-23	Services de Conseil	Visite consultative virtuelle pour discuter de plusieurs questions telles que : la politique SST et les procédures d'enquête SST, les paiements ONA et OFATMA, les procédures disciplinaires et la formation aux premiers secours.
25-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Comité Bipartite.
21-sept.-23	Services de Conseil	Réunion pour effectuer la tournée SST, réunion avec le Comité Bipartite pour examiner et valider le plan d'amélioration.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
13-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes de formation des formateurs.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en négociation.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.
31-juil.-23	Services de Conseil	Visite de conseil pour informer l'usine du nouveau décret concernant la loi 3*8. Révision et mise à jour du plan d'amélioration.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mai 2024</b>						
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas correctement sur les problèmes de SST.	Élaborer des indicateurs de performance SST et organiser des réunions de suivi avec la Direction sur les indicateurs.		46
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	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 représenter pendant le processus disciplinaire.		46

Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation du MAST avant de travailler en heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable du MAST avant de travailler en heures supplémentaires.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Un examen des registres de présence a révélé que plusieurs travailleurs avaient effectué plus de 80 heures supplémentaires par trimestre.	Informers tous les services de la limite des heures supplémentaires autorisées par trimestre. Surveiller la quantité d'heures supplémentaires effectuées avec la production.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation du MAST avant de travailler le samedi et le dimanche.	Demander l'autorisation préalable au MAST avant de travailler le samedi et le dimanche.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Un examen des documents a révélé que l'usine n'avait pas obtenu l'autorisation préalable du MAST avant de travailler la nuit.	Demander l'autorisation préalable au MAST avant de travailler la nuit.		2
Mai-24	Durée du 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 pauses dans tous les bâtiments.	Afficher les heures de travail de l'usine pour tous les quarts de travail, y compris les pauses dans tous les bâtiments.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures quotidiennes ou hebdomadaires normales dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Discuter des exigences légales avec le Directeur Général. Mettre à jour le règlement intérieur et le contrat de travail.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le nombre total de travailleurs formés à la lutte contre les incendies est inférieur à 10 % de l'effectif, comme recommandé par Better Work.	Former au moins 10 % du personnel. Développer un système de surveillance.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	La source d'ignition n'est pas correctement protégée. Des lampes rechargeables sont enveloppées dans un morceau de tissu, ce qui représente un risque d'incendie.	Former les superviseurs et les travailleurs sur les risques d'incendie et la nécessité de signaler les risques.		15
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les planchers doivent être marqués dans plusieurs zones d'un bâtiment. De plus, le plan d'évacuation doit être mis à jour.	Mettre à jour le plan d'évacuation et peindre des lignes jaunes sur le plancher pour indiquer la voie de sortie.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les extincteurs étaient obstrués et un autre manquait.	Marquer au sol l'espace qui ne doit pas être obstrué.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le système d'alarme de détection d'incendie du bâtiment 2 ne fonctionne pas et un interrupteur d'alarme était obstrué dans le bâtiment 1.	Disposer d'un système de détection et d'alarme incendie adapté aux conditions de l'usine. Préciser qui est chargé de vérifier régulièrement son fonctionnement et l'inclure dans le système de contrôles quotidiens-hebdomadaires.		2

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les trousse de premiers soins manquent de plusieurs éléments. De plus, une trousse de premiers soins était obstruée.	Équiper une trousse de premiers soins et définir la responsabilité de son remplissage.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant de personnel médical.	Augmenter le nombre de personnel médical.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Les toilettes n'avaient pas de savon pendant les heures de travail.	Fournir un distributeur de savon et définir qui vérifiera que le savon est disponible à tout moment.		15
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Installations de Bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes en fonction du nombre de travailleurs comme l'exige la loi.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	La température du lieu de travail dépasse la limite recommandée de 30 °C.	Installer des ventilateurs supplémentaires et spécifier qui est responsable de l'entretien régulier des ventilateurs.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Pendant la visite de l'usine, les évaluateurs ont trouvé 17 chaises sans dossier.	Fournir des chaises avec dossier.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	Disjoncteurs mal étiquetés trouvés dans trois boîtes électriques.	Étiqueter tous les disjoncteurs. S'assurer que l'électricien de l'usine effectue des contrôles plus réguliers.		15
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	10 % des machines à aiguille simple et à aiguille double n'avaient pas de protège-doigts.	Installer toutes les protections des machines et élaborer un plan de maintenance préventive.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Protection des Travailleurs	L'employeur n'a pas fourni d'EPI approprié pour le levage de charges lourdes.	Fournir aux travailleurs un EPI approprié pour le levage de charges lourdes.		2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs n'ont observé aucun lave-yeux dans la salle des compresseurs, où des produits chimiques ont été utilisés.	Fournir des bouteilles de lavage des yeux et spécifier qui effectuera des contrôles réguliers du fonctionnement du lavage oculaire.	La Direction a pris des mesures correctives au cours de l'évaluation.	2
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune fiche de données de sécurité n'était disponible pour plusieurs produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Conserver les fiches de données de sécurité chimiques de tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		46
Mai-24	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.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques à la réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.		46
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques ne répertorie pas tous les produits utilisés sur le lieu de travail.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires de substances dangereuses dans les différents endroits où elles sont stockées ou utilisées.		46

Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas de Comité SST.	1. Changer la composition du comité. 2. Tenir des réunions régulières. 3. Tenir des procès-verbaux des réunions.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le supplément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Verser aux travailleurs leur supplément de salaire annuel ou leur prime lors de la cessation d'emploi et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le salaire moyen utilisé pour le paiement des congés payés annuels non utilisés lors de la cessation d'emploi n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Payer aux travailleurs leur congé annuel lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Les travailleurs ont reçu un préavis de licenciement approprié lorsqu'ils ont démissionné ou ont été licenciés. Cependant, le salaire moyen utilisé pour faire le calcul n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Payer aux travailleurs leur préavis de licenciement lorsqu'ils démissionnent ou sont licenciés et inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail n'a pas été approuvé par le MAST.	Demander l'approbation du règlement intérieur du travail au MAST.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois ne sont pas envoyés à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	Envoyer les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Cependant, l'usine ne collecte pas et ne transmet pas les cotisations des travailleurs à l'OFATMA.	Calculer la contribution des travailleurs à l'OFATMA sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, collecter et transmettre la contribution à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les cotisations de l'employeur à l'ONA sont basées sur le salaire minimum car l'argent pour la production et l'allocation n'est pas inclus dans le calcul.	Calculer la contribution de l'employeur à l'ONA sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, transmettre la contribution à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Au moment de la visite d'évaluation, le dernier paiement récent pour la cotisation de l'employeur était pour mars 2024.	Calculer la contribution de l'employeur à l'OFATMA sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, transmettre la contribution à l'OFATMA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois précédent.		46
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les déductions des travailleurs pour l'ONA H sont basées sur le salaire minimum car l'argent pour la production et l'allocation n'est pas inclus dans le calcul.	Calculer la contribution des travailleurs sur le salaire de base des travailleurs. Ensuite, transmettre la contribution à l'ONA dans les 10 premiers jours ouvrables du mois suivant pour le mois		46

Mai-24	Compensation	Congés Payés	Un examen de la paie a montré que les jours fériés ne sont pas payés sur le salaire journalier moyen à tous les travailleurs.	Effectuer aux ajustements dans le système de paie. Payer les jours fériés sur le salaire journalier moyen à tous les travailleurs.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le jour de repos hebdomadaire n'est pas payé aux travailleurs qui ont accumulé 48 heures au cours de la semaine de travail.	Payer le jour de repos lorsque l'ouvrier travaille 48 heures ou 6 jours consécutifs.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité, alors que les travailleurs ont droit à 12 semaines de paiement lorsque l'usine est enregistrée auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et l'assurance maladie, conformément au code du travail.	Payer le jour de repos hebdomadaire lorsque l'ouvrier travaille 48 heures ou 6 jours consécutifs et inclure le paiement dans le calcul du salaire moyen pour le congé de maternité. L'usine doit s'assurer que l'ouvrière ayant droit à un congé de maternité reçoit 12 semaines de paiement.	46
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'est pas exact.	Payer le jour de repos lorsque l'ouvrier travaille 48 heures ou 6 jours consécutifs et inclure le paiement dans le calcul du salaire moyen pour le congé de maladie.	2
Mai-24	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déductions	Un examen de la paie a montré que les heures supplémentaires n'étaient pas enregistrées pour plusieurs travailleurs au salaire fixe. Par conséquent, cette catégorie d'employés n'a pas été rémunérée pour les heures supplémentaires effectuées.	Enregistrer les heures supplémentaires des superviseurs, des travailleurs à salaire fixe et des travailleurs non affectés à la production tels que le personnel administratif. Ensuite, payer les heures supplémentaires travaillées comme l'exige la loi.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les évaluateurs ont noté que les heures supplémentaires effectuées le jour de repos hebdomadaire étaient payées 50 pour cent de plus que le salaire normal des heures supplémentaires.	Apporter des ajustements au système de paie et s'assurer que les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures pour le quart de jour sont payées à 100 % au-dessus du salaire normal.	2
Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	Plusieurs articles de la Convention Collective ne sont pas appliqués.	Mettre en œuvre toutes les dispositions de la Convention Collective.	15
<b>Évaluation Mai 2023</b>					
Mai-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 discuter de la politique avec les représentants des ouvriers, y compris les membres du comité de SST, recueillir leurs contributions et les inclure dans la politique. Les ouvriers devraient également être informés de cette politique, soit par le biais d'une formation, soit lors de l'intégration.	33

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		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 étiquetés.		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	<b>Liberté Syndicale</b>	<b>Négociation Collective</b>	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	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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 l'accord.		33
Mai-23	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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 être versées mensuellement, les 10 premiers jours ouvrables du mois en cours, pour le paiement du mois précédent.		14
Mai-23	<b>Compensation</b>	<b>Sécurité Sociale et Autres Avantages</b>	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 l'accord.		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 conditions de paiement.		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



Usine: **Top Choice Apparel Corp**  
 Lieu: **Ouanaminthe**  
 Nombre d'ouvriers : **2,236**  
 Date d'enregistrement: **janvier-20**

Date des deux dernières évaluations de Better Works : mai-23 mai-24

#### Services de Conseil et de Formation

10-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
2-avr.-24	Services de Conseil	Rencontre virtuelle avec le personnel des RH et le responsable de SST pour : Expliquer les implications et les changements qui devraient être apportés dans la paie de l'usine suivant à la loi 3*8 qui n'est plus en vigueur.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
4-mars-24	Services de Conseil	Visite consultative avec le responsable des RH et le Directeur adjoint pour expliquer le cycle BWH et pour examiner certaines des politiques sur lesquelles les RH devraient se concentrer pour les 2 prochains mois.
22-févr.-24	Services de Conseil	Visite consultative virtuelle pour discuter du plan de formation avec les membres du Comité Bipartite. Réunion avec l'équipe de conformité pour examiner les problèmes en suspens dans le plan d'amélioration. Réalisation d'une visite vidéo pour vérifier certains problèmes de SST.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de traitement des plaintes virtuelle sur la violence et le harcèlement.
15-nov.-23	Services de Conseil	Visite consultative virtuelle pour expliquer le processus de services de base de Better Works au nouveau responsable des RH et pour discuter de plusieurs points de NC dans le plan d'amélioration. Une réunion a eu lieu avec des représentants des Comités Bipartites des deux bâtiments.
25-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Comité Bipartite.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Communication interculturelle virtuelle.
22-sept.-23	Services de Conseil	Effectuer une visite SST puis rencontrer le nouveau Comité Bipartite du bâtiment. Rencontre avec les membres du syndicat et validation du plan d'amélioration.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH).
13-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Résolution de problèmes de FdF.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en négociation.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.

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

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Non. L'usine ne dispose pas de procédures appropriées de traitement des plaintes et de résolution des conflits.	Élaborer une procédure de traitement des plaintes et de résolution des litiges qui comprend la communication des changements apportés ou de la résolution, un examen équitable et une procédure d'appel.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une procédure de recrutement appropriée.	Développer une procédure de recrutement qui comprend : Des critères d'embauche appliqués de manière égale à tous les candidats à un emploi.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une procédure disciplinaire et de licenciement.	Inclure dans la procédure une spécification claire des comportements ou des performances inacceptables.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'enquête pas correctement sur les violations des politiques et procédures RH.	Développer un indicateur de performance du système RH. Enquêter sur les violations des politiques et procédures RH et réviser les procédures en conséquence.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur ne communique pas et ne met pas en œuvre correctement les politiques RH.	Communiquer et mettre en œuvre les politiques RH par le biais de : Formation d'initiation pour les travailleurs et le personnel. Organiser une formation du personnel sur la façon d'appliquer les politiques et	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La politique des Ressources Humaines définissant l'obligation de rendre compte et la responsabilité des questions liées aux ressources humaines, adressée au personnel en charge, est rédigée en espagnol.	Traduire le document dans la langue locale.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique RH signée par la Haute Direction et comprenant tous les éléments nécessaires.	Élaborer une politique RH signée par la Haute Direction et comprenant : - Exigences obligatoires en matière d'âge minimum. - Non-recours au travail des enfants. - Égalité de traitement et non-discrimination. - Prévention du harcèlement sexuel. - Exigences légales en matière de licenciement. - Liberté d'Association.	41

Mai-24	Durée du Travail	Congés	L'usine n'a pas accordé 15 jours de congés annuels à tous les travailleurs. Elle a fourni le paiement de certains jours en remplacement des congés annuels.	Fournir 15 jours de congés annuels à tous les mécaniciens.		
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST avant de travailler en heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable de MAST avant d'effectuer des heures supplémentaires.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'employeur n'enquête pas, ne surveille pas et ne mesure pas les problèmes de SST.	Organiser des réunions régulières avec la Direction pour définir et examiner les objectifs et les performances en matière de sécurité au travail		41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Moins de 10 % des travailleurs ont été formés à l'utilisation des équipements de lutte contre les incendies.	Former au moins 10 % des travailleurs sur les équipements de lutte contre les incendies.		41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les sources d'ignition ne sont pas correctement protégées.	Informar les travailleurs des risques d'incendie et de la nécessité de signaler les risques pour correction.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les exercices d'incendie ne sont pas effectués deux fois par an comme le recommande Better Work.	Effectuer au moins 2 exercices d'urgence par année civile.		41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Allées obstruées dans les zones de couture.	Prévoir un espace supplémentaire pour le stockage des marchandises et s'assurer que les allées ne sont pas obstruées.	Les tables et les caisses ont été retirées.	15
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Une porte de sortie a été verrouillée pendant les heures de travail.	Donner des instructions pour ne pas fermer la porte de sortie en cas d'incendie.	La Direction a donné des instructions et toutes les portes de sortie restent déverrouillées pendant les heures de travail.	2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Le plancher doit être repeint et les plans d'évacuation doivent être mis à jour.	Mettre à jour le plan d'évacuation dans l'usine Top Choice 3 - Peindre des flèches et des panneaux d'évacuation dans l'usine <i>Top</i>	Le plan d'évacuation a été mis à jour et le plancher a été remarqué.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Plusieurs travailleurs ont accumulé plus de 80 heures supplémentaires au cours d'un trimestre	Veiller à ce que les heures supplémentaires effectuées par trimestre soient inférieures à 80 heures		2

Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Plusieurs extincteurs n'ont pas été correctement entretenus.	Fournir un équipement de lutte contre les incendies adéquat et assurer un entretien régulier.	41
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST avant de travailler le dimanche.	Demander une autorisation préalable au MAST avant de travailler le dimanche.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les travailleurs se plaignent de ne pas recevoir le montant total de leur salaire parce que le système de pointage ne fonctionne pas correctement.	Avoir un système d'enregistrement des présences précis. Former les travailleurs sur la procédure d'entrée et de sortie.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les horaires de travail affichés sur les sols ne sont pas exacts.	Afficher les horaires de travail de l'usine pour tous les quarts de travail.	2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures quotidiennes ou hebdomadaires habituelles dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Modifier les horaires quotidiens ou hebdomadaires réguliers pour se conformer au code du travail.	2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Moins de 10 % de la main-d'œuvre est formée aux premiers soins, comme le recommande Better Work.	Former au moins 10 % de la main-d'œuvre aux premiers soins.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux annuels pour les travailleurs n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	Payer l'OFATMA pour les accidents du travail, y compris le CDS pour l'exercice 2023-2024. Demander à l'OFATMA d'effectuer les contrôles médicaux annuels.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux pour les travailleurs exposés à des risques liés au travail n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	Fournir des contrôles médicaux gratuits aux travailleurs exposés aux dangers liés au travail deux fois par an.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les entretiens avec les travailleurs dans l'ensemble de l'usine ont confirmé qu'ils n'avaient pas reçu les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant leur embauche.	Payer l'OFATMA pour les accidents du travail et demander les cartes de santé dans les 3 premiers mois suivant l'embauche.	41

Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Installations de bien-être	Au cours des entretiens, les travailleurs ont déclaré qu'ils ne trouvaient jamais de savon dans les toilettes.	- Fournir un distributeur de savon. - Définir qui vérifiera que le savon est disponible et l'inclure dans le système de contrôles quotidiens-hebdomadaires.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Environnement de Travail	Niveau de lux insuffisant dans plusieurs zones de l'espace de travail.	Augmenter le niveau de lux dans la section Emballage et couture à au moins 500 lux.		15
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Environnement de Travail	La température dépasse la limite recommandée par Better Work de 30 °C.	Installer des ventilateurs supplémentaires sur le lieu de travail.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales et de personnel sur place comme l'exigent les articles 478 et 479 du code du travail. La Direction a déclaré que les travailleurs ont accès aux installations médicales du Parc	Embaucher le personnel médical requis.		41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	L'usine n'a fourni aucun dossier de formation sur l'utilisation d'équipements de protection individuelle pour les superviseurs et les inspecteurs qui ont utilisé des produits chimiques.	Élaborer un plan de formation interne et former tous les travailleurs à l'utilisation des EPI.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs chaises manquaient de dossier.	Fournir une chaise avec dossier.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	Plusieurs machines à coudre n'ont pas de protections pour les yeux, les doigts et les ceintures de sécurité.	Définir qui est en charge de l'installation et de l'entretien régulier des protections des machines.		41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	L'employeur ne fournit pas tous les EPI nécessaires à tous les travailleurs.	- Consulter la fiche de données de sécurité pour savoir quel EPI est requis pour chaque produit. - Fournir un EPI approprié aux ouvriers qui travaillent avec des produits chimiques.		31

Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Aucune station de lavage oculaire n'a été installée là où les produits chimiques sont utilisés et stockés.	Fournir des bouteilles de lavage oculaire et préciser qui effectuera des contrôles réguliers du fonctionnement du poste de lavage oculaire.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'usine n'a pas fourni de formation à tous les travailleurs utilisant des produits chimiques et	Former les travailleurs et les superviseurs sur la gestion des produits chimiques.	2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage localisé n'est pas isolée et ne dispose pas des conditions appropriées pour éviter une exposition inutile des travailleurs aux produits chimiques.	Améliorer l'isolement par rapport au produit chimique, par exemple en prévoyant une pièce séparée pour le nettoyage des taches.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Il manque des fiches de données de sécurité pour plusieurs produits chimiques et dangereux.	Conserver les fiches de données de sécurité de tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les zones de stockage de produits chimiques sur les deux étages ne répondent pas à toutes les exigences de sécurité.	Former les travailleurs sur le stockage approprié des produits chimiques et préciser qui effectue des contrôles réguliers de sécurité chimique.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Conteneurs non étiquetés de substances chimiques et dangereuses trouvés dans l'espace de travail.	Définir qui contrôle le conteneur du produit chimique à la réception du fournisseur et contrôle l'étiquette.	41
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'envoie pas le rapport d'accident du travail mensuel à l'OFATMA.	Enregistrer les accidents du travail et les envoyer mensuellement à l'OFATMA.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le supplément de salaire annuel ou la prime n'est pas exact.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du paiement du complément de salaire annuel ou de la prime lors de la cessation de l'emploi.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le salaire moyen pour les congés annuels lorsque les travailleurs démissionnent ou sont licenciés n'est pas exact.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du congé annuel payé non utilisé lorsque le travailleur démissionne ou est licencié.	41

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement pour la période de préavis n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du paiement de la période de préavis.	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règlement intérieur de travail approuvé par le Ministère du Travail et affiché sur le lieu de travail.	Mettre à jour le règlement intérieur du travail et l'envoyer au MAST pour approbation.	41
Mai-24	Contrats 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.	Demander l'approbation des contrats d'apprentissage. Apporter un amendement aux contrats des travailleurs pour inclure toutes les informations telles que mentionnées dans le code du	41
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas envoyé à l'OFATMA les fiches de paie des travailleurs des trois derniers mois pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Ensuite, envoyer les fiches de paie des travailleurs des 3 derniers mois à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie et de maternité.	41
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne collecte pas et ne transmet pas à l'OFATMA les cotisations des travailleurs pour l'assurance maternité et l'assurance maladie.	Collecter et transmettre les cotisations des travailleurs à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé.	41
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine soumet les cotisations patronales à l'ONA. Cependant, les déductions de l'ONA sont basées sur le minimum.	Transmettre les cotisations de l'employeur à l'ONA à temps. De plus, s'assurer que la déduction de l'ONA est basée sur le salaire de base, y compris le paiement du jour de repos hebdomadaire.	41
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des substances chimiques et dangereuses ne précise pas l'endroit où elles sont stockées dans tous les bâtiments.	Désigner des personnes responsables de la mise à jour des inventaires de substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont stockées ou utilisées	41
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Le dernier versement récent de la cotisation patronale a été effectué en novembre 2023.	Transférer à temps la contribution de l'employeur à l'assurance maternité et santé de l'OFATMA. De plus, s'assurer que le calcul du paiement est basé sur le salaire de base.	41

Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Les déductions de l'ONA sont basées sur le salaire minimum.	Calculer la déduction ONA sur le salaire de base, y compris l'argent pour la production et l'allocation. Ensuite, transmettre la contribution à temps.	41
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	Le complément de salaire annuel ou la prime n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime.	41
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a fourni aucun document ni aucune preuve de paiement pour l'exercice 2023-2024, pour l'assurance accidents du travail de	Payer l'accident du travail de l'OFATMA pour l'année fiscale 2023-2024.	41
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Un examen des fiches de paie a montré que les jours fériés ne sont pas payés sur la base du salaire journalier moyen de tous les travailleurs.	Calculer le paiement des congés sur le salaire journalier moyen de tous les travailleurs.	2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'usine ne paie pas les travailleurs pour le jour de repos hebdomadaire.	Payer le jour de repos lorsque le travailleur travaille pendant 48 heures ou 6 jours consécutifs.	2
Mai-24	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 santé.	Payer le jour de repos lorsque l'ouvrier travaille pendant 48 heures ou 6 jours consécutifs et inclure le paiement dans le calcul du salaire moyen pour le paiement du congé de maternité. L'usine doit s'assurer que la travailleuse ayant droit à un congé de maternité reçoit 12 semaines de paiement	41
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Congés Payés	Le calcul du salaire moyen pour le paiement des congés annuels payés non utilisés n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul des congés annuels payés non utilisés lorsque la travailleuse démissionne ou est licenciée.	41
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Les paiements pour les congés de maladie sont basés sur le salaire minimum et n'incluent pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du salaire moyen pour le paiement des congés de maladie.	41

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement de la période de préavis n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du paiement de la période de préavis.		2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Les paiements pour les congés annuels sont basés sur le salaire minimum et n'incluent pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul des congés annuels.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règlement intérieur de travail approuvé par le Ministère du Travail et affiché sur le lieu de travail.	Mettre à jour le règlement intérieur du travail et l'envoyer au MAST pour approbation.		41
Mai-24	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déductions	Les heures supplémentaires n'ont pas été enregistrées pour les travailleurs à salaire fixe et les travailleurs non affectés à la production.	Enregistrer les heures supplémentaires des superviseurs, des travailleurs à salaire fixe et des travailleurs non affectés à la production tels que le personnel administratif et les payer conformément à la loi.		2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures pour l'équipe de jour étaient payées 50 % de plus que le salaire normal, au lieu de 100 %.	Modifier le système de paie et rémunérer les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures par l'équipe de jour à 100 % au-dessus du salaire normal.		2
Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	L'employeur n'a pas mis en œuvre toutes les dispositions de la convention collective.	Mettre en œuvre toutes les dispositions de la convention collective.		15
<b>Évaluation Mai 2023</b>						
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		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		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		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		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	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	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	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	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 enfantine. L'égalité de traitement et la non-discrimination. La prévention du harcèlement sexuel. Les obligations légales liées au licenciement. La liberté	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	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	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	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	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		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		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 CODEVI (Parc	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		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'acquies 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		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	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	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		
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	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		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	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	28

311

Mai-23	<b>Compensation</b>	<b>Congés Payés</b>	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	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	<b>Compensation</b>	<b>Congés Payés</b>	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

## 312 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **Uniwell Apparel, LLC.**  
 Lieu: **Ouanaminthe**  
 Nombre d'ouvriers : **543**  
 Date d'enregistrement: **janvier-20**

Date des deux dernières mai-23 mai-24  
 évaluations de Better Work :

### Services de Conseil et de Formation

26-juin-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelle.
26-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences de supervision virtuelle.
26-mars-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle avec le Comité Bipartite pour valider les problèmes en suspens et discuter de la préparation aux situations d'urgence. Vérification de la paie, comme les heures supplémentaires travaillées et le paiement des jours fériés.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
15-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et responsabilités des travailleurs virtuels.
23-févr.-24	Services de Conseil	Réunion virtuelle pour mener une session sur le rôle et les responsabilités du Comité Bipartite. Suivi de la rémunération et de l'évaluation interne de la SST. Examiner et valider les questions pendantes dans le plan d'amélioration.
23-nov.-23	Services de Conseil	Visite de l'usine pour vérifier les changements dans l'agencement et partager des recommandations. 2) Réunion bipartite sur différentes priorités. 3) Examen des documents tels que les dossiers de formation, l'audit interne, l'inventaire des produits chimiques et les rapports d'accident.
20-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Gestion des Ressources Humaines (GRH)
13-sept.-23	Services de Conseil	Effectuer une visite de l'usine sur la SST en mettant l'accent sur la préparation aux situations d'urgence, s'entretenir avec les membres du Comité SST pour comprendre les causes profondes de la non-conformité persistante à la SST.
8-sept.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en négociation.
31-août-23	Séminaire de l'Industrie	Relations industrielles.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
27-juil.-23	Services de Conseil	Réunion pour mener une session avec le service de conformité afin d'examiner le plan d'action pour les non-conformités persistantes et les améliorations apportées après l'évaluation. Réunion avec le Comité Bipartite pour valider le plan d'amélioration. Mener une tournée SST sur la gestion des produits chimiques.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DETAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Mai 2024</b>						
Mai-24	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 Direction Générale.	Élaborer la politique en consultation avec les travailleurs et leurs représentants et inclure des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration dans la politique.		40

Mai-24	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 hiérarchie de contrôles utilisée pour sélectionner des contrôles efficaces- Un registre des risques qui guide la mise en œuvre des mesures de contrôle.	40
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure d'enquête sur les accidents.	Élaborer une procédure d'enquête sur les accidents qui comprend : - Analyse des causes profondes - Se concentrer sur des solutions durables - Mise en œuvre de changements afin d'éviter qu'ils ne se reproduisent.	40
Mai-24	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas défini les responsabilités et/ou les attributions du responsable de la SST ainsi que de la Direction Générale	- Nommer un responsable SST disposant d'une expertise suffisante. - Assurer le bon fonctionnement du Comité SST.	40
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas de procédures adéquates de traitement des plaintes et de résolution des conflits.	Traduire la procédure dans la langue locale et s'assurer qu'elle inclut l'anonymat.	40
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine ne dispose pas d'une politique RH signée par la Haute Direction avec un engagement clair de répondre à toutes les exigences légales.	Revoir la politique pour inclure :- Le droit à la représentation pendant les processus disciplinaires ; - Le délai de paiement.	40
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'employeur n'a pas partagé de preuves liées aux violations des politiques et procédures RH.	Développer une procédure sur l'indicateur de performance du système RH.	40
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La communication sur les politiques et procédures RH n'inclut pas toutes les étapes nécessaires.	Offrir une formation d'initiation aux ouvriers et au personnel. Afficher les politiques et les règlements internes dans	40

Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Un examen des documents a révélé que l'usine n'avait pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires.	Demander l'autorisation préalable de MAST pour effectuer des heures supplémentaires.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	Un examen des documents a révélé que l'usine n'avait pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires le	Demander l'autorisation préalable de MAST pour effectuer des heures supplémentaires le dimanche.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Supplémentaires	L'usine n'a pas obtenu l'autorisation préalable du MAST pour effectuer des heures supplémentaires. Selon la loi, seul le MAST peut déterminer la nécessité et l'approbation des heures	Demander l'autorisation préalable de MAST avant de faire des heures supplémentaires.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les règles de travail internes ne sont pas alignées avec les heures de travail réelles.	S'assurer que les heures de travail sont alignées avec les règles de travail internes.		2
Mai-24	Durée du Travail	Heures Régulières	Les heures quotidiennes ou hebdomadaires normales dépassent la limite légale et ne sont donc pas conformes au code du travail.	Modifier les heures quotidiennes ou hebdomadaires régulières pour se conformer au code du travail.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Moins de 10 % des travailleurs utilisent des équipements de lutte contre les incendies.	Former au moins 10 % des travailleurs à l'utilisation du matériel de lutte contre les incendies.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Lors de la visite d'évaluation, les évaluateurs ont remarqué que les sources d'ignition n'étaient pas correctement protégées.	-Afficher des avertissements de sécurité appropriés sur le lieu de travail. -Inclure cet aspect dans la liste de contrôle quotidienne et hebdomadaire.	Des avertissements de sécurité ont été affichés sur le lieu de travail.	15

Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont observé que le plancher doit être marqué à nouveau dans la zone d'emballage et d'entreposage.	- Peindre des flèches et des panneaux d'évacuation. - Peindre des lignes jaunes sur le plancher pour indiquer la voie de sortie.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Bien que l'usine dispose de suffisamment d'extincteurs installés, l'extincteur du chariot élévateur n'avait aucune étiquette d'identification.	Fournir un équipement de lutte contre l'incendie adéquat. Assurer un entretien régulier.	Tous les extincteurs ont été inspectés.	40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Le nombre de travailleurs formés aux premiers soins est inférieur à 10 % comme recommandé par BWH.	Former au moins 10 % des travailleurs aux premiers soins.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	L'usine ne dispose pas d'installations médicales et de personnel sur place comme l'exigent les articles 478 et 479 du code du travail.	Établir un contrat avec une unité de soins de santé dans les environs ou embaucher le personnel médical requis.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucune preuve de contrôles médicaux annuels n'était présente dans les dossiers des travailleurs.	Payer la carte de santé à l'OFATMA pour tous les travailleurs et demander des examens médicaux pour eux.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les entretiens avec les travailleurs ont révélé que les ouvriers qui ont été exposés à des risques liés au travail n'ont pas reçu deux examens de santé gratuits par an.	Fournir des examens de santé gratuits aux ouvriers qui ont été exposés à des risques liés au travail deux fois par an.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Les entretiens avec les travailleurs ont révélé que les employés n'ont pas reçu de carte de santé dans les trois premiers mois suivant leur embauche.	Payer la carte de santé à l'OFATMA pour tous les travailleurs et demander des examens médicaux pour les nouveaux travailleurs embauchés.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Installations de bien-être	Le test de l'eau n'est pas effectué mensuellement par un laboratoire certifié.	Effectuer le test de l'eau mensuellement.		40

Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Installations de bien-être	Nombre insuffisant de toilettes.	Augmenter le nombre de toilettes en fonction de la main-d'œuvre comme l'exige la loi.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	Les évaluateurs ont observé 8 chaises sans dossier.	Fournir des chaises avec dossier aux travailleurs.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	Pendant la visite de l'usine, les évaluateurs ont remarqué des fils électriques exposés dans la salle des compresseurs.	Isoler les fils électriques exposés.	Le fil exposé a été retiré.	2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	70 % des machines à aiguille unique n'ont pas de protège-doigts.	Définir qui est responsable de l'installation et de l'entretien régulier des protections des machines.		2
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	Un EPI approprié n'est pas fourni à tous les travailleurs.	Fournir une ceinture de sécurité aux travailleurs effectuant des levages lourds dans le département de découpe.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Une station de lavage oculaire n'est pas installée dans toutes les zones où des produits chimiques et dangereux sont utilisés et stockés.	Fournir des bouteilles de lavage des yeux. Préciser qui effectuera des contrôles réguliers du fonctionnement du lavage oculaire et inclure cela dans le système de contrôles quotidiens et hebdomadaires.	Des bouteilles de lavage oculaire ont été installées dans l'atelier de mécanique.	40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	La zone de nettoyage localisé ne dispose pas des conditions appropriées pour empêcher les travailleurs d'être inutilement exposés aux produits chimiques.	1. Améliorer l'isolation du produit chimique et disposez d'une pièce séparée pour le nettoyage des taches 2. Réparer l'aspirateur.		40
Mai-24	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les fiches de données de sécurité ne sont pas disponibles pour tous les produits chimiques.	Conserver les fiches de données de sécurité de tous les produits chimiques dangereux utilisés sur le lieu de travail.		40
Mai-24	Santé et Sécurité 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 lieux où elles sont stockées ou utilisées.		40

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur verse aux travailleurs leur supplément de salaire annuel au moment de la cessation d'emploi. Toutefois, le calcul du salaire moyen n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du supplément de salaire annuel en cas de licenciement.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du paiement des congés payés annuels non utilisés lors de la cessation de l'emploi n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul des congés annuels payés non utilisés en cas de démission ou de licenciement.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour la période de préavis applicable lorsque le temps n'est pas fourni n'est pas précis.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du délai de préavis lorsque le délai n'est pas fourni.		2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine a des règles de travail internes, qui n'ont pas été approuvées par le ministère du Travail.	Traduire le règlement intérieur du travail dans la langue locale et l'envoyer au MAST pour approbation.		40
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le contrat de travail du travailleur n'est pas conforme au code du travail.	Réviser et mettre à jour le contrat de travail, y compris la durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles le travail doit être effectué.		2
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine ne soumet pas les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie ou de maternité.	Soumettre les fiches de paie des travailleurs à l'OFATMA pour le paiement des congés de maladie ou de maternité.		40
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur est affilié à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Cependant, aucune preuve de paiement n'a été partagée avec les évaluateurs.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Ensuite, collecter et transmettre les cotisations mensuellement.		40

Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas soumis la contribution patronale requise à l'ONA en 2023 et 2024.	Transmettre la contribution de l'employeur à l'ONA pour 2023 et 2024.		40
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur est affilié à l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé. Cependant, aucune preuve de paiement n'a été partagée avec les évaluateurs.	S'inscrire auprès de l'OFATMA pour l'assurance maternité et santé.		40
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine n'a pas transmis la cotisation des travailleurs à l'ONA en 2023 et 2024.	Transférer la cotisation des travailleurs à l'ONA à temps comme l'exige la loi.		40
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'employeur verse aux travailleurs un complément de salaire annuel ou une prime. Cependant, le calcul n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du complément de salaire annuel ou de la prime.		40
Mai-24	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance accident et a payé 50 pour cent de l'exercice 2023-2024, y compris la carte de santé (CDS).	Payer à temps l'accident du travail lié à l'OFATMA pour l'exercice 2023-2024, y compris la carte de santé (CDS).		40
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des jours fériés non travaillés n'est pas basé sur le salaire moyen mais sur le salaire minimum de référence convenu par le CODEVI.	Calculer la masse salariale pour les jours fériés non travaillés sur le salaire moyen.		2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le jour de repos hebdomadaire est compensé lorsque les ouvriers accumulent 48 heures en cinq jours ou moins.	Payer le jour de repos lorsque l'ouvrier travaille pendant 48 heures ou 6 jours consécutifs.		2
Mai-24	Compensation	Congés Payés	L'usine n'a payé que 6 semaines de congé de maternité, alors que les ouvrières éligibles ont droit à 12 semaines de congé payé.	Payer le jour de repos lorsque l'ouvrier(ère) travaille pendant 48 heures ou 6 jours consécutifs et inclure le paiement dans le calcul du salaire moyen pour le congé de maternité.		40

Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés de maladie n'est pas payé sur le salaire moyen car il n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du paiement du congé de maladie.	40
Mai-24	Compensation	Congés Payés	Le calcul des congés annuels ne repose pas sur le salaire journalier moyen et n'inclut pas le jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du congé annuel.	40
Mai-24	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déductions	Certains employés n'ont pas été rémunérés pour leurs heures supplémentaires alors qu'ils confirmaient les avoir effectuées.	Enregistrer les heures supplémentaires des travailleurs à salaire fixe et des travailleurs non productifs. Ensuite, payer les heures supplémentaires travaillées comme l'exige la loi.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération Majorée	Bien que l'employeur verse 50 % de plus que le salaire normal les jours fériés légalement obligatoires, le paiement est basé sur le salaire de base convenu et n'inclut pas le salaire de production, les primes et le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Effectuer des ajustements dans le système de paie et s'assurer que le paiement des jours fériés légalement obligatoires est basé sur le salaire moyen et comprend des incitations à la production.	2
Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	L'employeur verse aux travailleurs leur complément de salaire annuel à la fin de leur contrat. Cependant, le calcul du salaire moyen n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul du complément de salaire annuel en cas de cessation d'emploi.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	L'employeur ne verse pas aux travailleurs 100 % de plus que le salaire normal pour les heures supplémentaires effectuées les jours fériés légalement obligatoires.	Apporter des ajustements au système de paie et s'assurer que les heures supplémentaires effectuées les jours fériés obligatoires sont rémunérées à 100 % au-dessus du salaire normal.	2

Mai-24	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le calcul du salaire moyen pour le paiement des congés annuels payés non utilisés n'inclut pas le paiement du jour de repos hebdomadaire.	Inclure le paiement du jour de repos hebdomadaire dans le calcul des congés annuels payés non utilisés en cas de démission ou de licenciement.	2
Mai-24	Compensation	Rémunération des Heures Supplémentaires	Les évaluateurs ont noté que les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures n'étaient pas rémunérées au taux de majoration des heures de nuit.	Effectuer des ajustements dans le système de paie et veiller à ce que les heures supplémentaires effectuées au-delà de 18 heures pour l'équipe de jour soient rémunérées à 100 % au-dessus du salaire normal.	2
Mai-24	Liberté d'Association et de Négociation Collective	Négociation Collective	L'usine n'a pas mis en œuvre certaines dispositions de la convention collective.	Mettre en œuvre toutes les dispositions de la convention collective.	40
<b>Évaluation Mai 2023</b>					
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 plastiques.	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 les zones à risque.	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 licenciements.		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 embauche.	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 d'amélioration.		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		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	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 2023.	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	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	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

## 329 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **The Willbes Haitian 2A S.A.**  
 Lieu: **Port-au-Prince**  
 Nombre d'ouvriers : **1,218**  
 Date d'enregistrement: **septembre-10**  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : **octobre-22**                      **octobre-23**

Remarques : L'usine a connu plusieurs jours de fermeture en raison du manque de matériaux. Les troubles liés à la sécurité ont rendu difficile la réception et l'expédition des marchandises.

### Services de Conseil et de Formation

23-avr.-24	Services de Conseil	Réunion avec les membres du CCAP sur les priorités. Les membres ont souligné des problèmes tels que les abus verbaux des superviseurs et le manque de communication pendant les périodes difficiles. Le conseiller aura une réunion avec les responsables des Ressources Humaines afin qu'ils puissent mettre en œuvre certains changements.
12-mars-24	Services de Conseil	Réunion avec les responsables des Ressources Humaines sur les priorités de l'année. L'usine fait face à plusieurs jours de fermeture en raison de la situation du pays. Les responsables craignent pour la sécurité des travailleurs et la pénurie de matières premières.
1-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
23-févr.-24	Séminaire de l'industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
8-déc.-23	Séminaire de l'Industrie	Sensibilisation virtuelle sur la convention 190 et la recommandation 206.
28-nov.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction et le syndicat sur un dialogue social. Les membres du syndicat signalent un incident survenu avec le responsable des Ressources Humaines. La Direction Générale assurera le suivi et traitera la situation.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de réclamation virtuelle sur la violence et le harcèlement.
9-nov.-23	Services de Conseil	Réunion avec l'équipe de conformité pour les former sur le PR1 et suivre les améliorations. Réunion avec le Comité SST sur les responsabilités du Comité SST. Examen de la technique des 5 pourquoi par le Conseiller d'Entreprise avec les membres avec un exemple pratique sur leurs tâches de surveillance de SST.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
24-juil.-23	Services de Conseil	Réunion avec l'équipe de conformité sur le plan d'amélioration. Il y a eu très peu de mises à jour. La conformité doit partager les preuves des mesures correctives. Le Conseiller d'Entreprise explique également la modification du 3x8 et ses implications.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Octobre 2023</b>						
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systemes de Gestion de la SST	La politique de SST n'est pas signée par la Direction Générale et n'établit pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration.	Veiller à ce qu'une politique de SST soit signée par la Direction Générale.	L'établissement dispose déjà d'une politique SST signée par la Direction.	20

Oct.-23	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.	Élaborer une procédure adéquate de gestion et de contrôle des dangers/risques.		20
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas montré de preuve que l'employeur enquête, surveille et mesure les problèmes de SST.	Veillez à conserver des preuves que la Direction enquête et surveille les questions de SST à travers : des tests réguliers, des enquêtes et des inspections ; l'enregistrement et l'analyse des violations des procédures ; un examen régulier par la Direction de l'efficacité du système de gestion, y compris les performances par rapport aux objectifs et cibles mesurables.	L'établissement effectue des inspections de SST mensuelles. Les dossiers sont conservés.	20
Oct.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas assigné de responsabilité au niveau du Comité de SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	Veiller à attribuer la responsabilité au niveau du Comité de SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité.		20
Oct.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement ne sont pas adéquates.	Inclure les éléments manquants dans les procédures disciplinaires et de licenciement.		11
Oct.-23	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.	Établir des procédures d'évaluation des performances appropriées et des preuves d'enquêtes sur les violations des politiques et procédures RH pour identifier les faiblesses et procéder aux ajustements nécessaires.		11
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières.	Veiller à ce que le personnel médical puisse répondre aux besoins des travailleurs.		135
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Installations de bien-être	Pendant la visite d'évaluation, le savon n'était pas disponible dans 2 bâtiments.	Veiller à ce que du savon soit disponible dans les toilettes.	L'établissement a fourni du savon dans les toilettes à tout moment.	11
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Installations de bien-être	Toilettes fonctionnelles insuffisantes pour les femmes.	Veiller à ce qu'il y ait un nombre approprié de toilettes pour hommes et femmes.		50
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage était insuffisant dans les sections de couture et de coupe.	Veiller à ce que le niveau de lux soit adéquat dans toutes les sections du lieu de travail.		58

Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépassait 30 °C dans plusieurs sections.	Veiller à ce que les niveaux de température ne dépassent pas 30 °C.		58
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	Des tapis anti-fatigue pour travailler debout n'étaient pas fournis à certains ouvriers de la section d'inspection. De plus, plusieurs chaises étaient sans dossier dans un autre bâtiment.	Fournir des tapis anti-fatigue aux ouvriers de la section d'inspection et veiller à ce que les ouvriers disposent de chaises avec dossier.	Des tapis et des chaises avec dossier sont fournis aux ouvriers.	28
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Protection des Travailleurs	La Direction n'a pas fourni d'échelle pour le stockage des boîtes dans l'entrepôt de finition.	Prévoir une échelle pour le stockage des cartons dans l'entrepôt de finition.	Une échelle a été fournie aux ouvriers dans l'entrepôt de finition.	11
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont trouvé de l'huile pour machine sans fiches de données de sécurité chimique dans l'entrepôt de produits chimiques.	Veiller à ce que tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail soient accompagnés de leur fiche signalétique.	De l'huile pour machine a été fournie avec une fiche de données de sécurité.	50
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont trouvé des conteneurs de produits chimiques non étiquetés dans les toilettes et dans la zone de nettoyage des taches de deux bâtiments.	Veiller à ce que tous les produits chimiques et substances dangereuses soient correctement étiquetés.	Tous les conteneurs de produits chimiques sont correctement étiquetés.	50
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas fourni de certificat de sécurité structurelle et les évaluateurs ont observé des fissures dans l'entrepôt de produits chimiques, mais n'ont pas pu vérifier les problèmes de sécurité pour les ouvriers.	Veiller à ce que le certificat de sécurité structurelle du bâtiment soit facilement accessible.		11
Oct.-23	Santé et Sécurité au Travail	Licenciement	Le paiement des congés annuels à la fin de l'emploi n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen.	Veiller à ce que les congés annuels à la fin du contrat soient basés sur le salaire journalier moyen.		28
Oct.-23	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 leurs salaires, la date et l'heure du paiement du salaire.	Veiller à ce que les règles de travail internes couvrent toutes les catégories de travailleurs et leurs avantages.		28

Oct.-23	Compensation	Congés Payés	La documentation ainsi que les entretiens avec les travailleurs et la Direction ont révélé que les travailleurs ont droit au paiement intégral des congés annuels. Bien que le paiement des congés annuels soit calculé sur le salaire moyen de l'ouvrier, il n'est pas calculé sur le salaire journalier moyen.	Veiller à ce que les congés annuels soient basés sur le salaire journalier moyen.		28
<b>Évaluation Octobre 2022</b>						
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 des objectifs et des		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		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 cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de</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.	<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</p>	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.	<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</p>	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 paiement du salaire.		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	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.	Installer 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 yeux à l'atelier mécanique.	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 seront	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	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.	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	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 cours du cycle en cours et</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 cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de</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</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 cours du cycle en cours et commencera à les appliquer à partir de</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 cours du cycle en cours et</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 cours du cycle en cours et</p>	17

339

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 cours du cycle en cours et</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</p>	17



Usine: **The Willbes Haitian S.A (HT-2B)**  
 Lieu: Port-au-Prince  
 Nombre d'ouvriers : **445**  
 Date d'enregistrement: février-18  
 Date des deux dernières évaluations de Better Work : août-22 septembre-23

**Services de Conseil et de Formation**

27-juin-24 23-avr.-24	Séminaire de l'Industrie Services de Conseil	Compétences de supervision virtuelles (SST). Réunion avec les membres du CCAP sur la situation actuelle et son impact. Les agents de SST ont exposé des difficultés à assurer le suivi de certaines tâches. Examen de la liste de contrôle SST.
1-mars-24 23-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et lutte virtuelles contre le harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
8-déc.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et lutte virtuelles contre le harcèlement sexuel pour les travailleurs.
6-déc.-23	Séminaire de l'Industrie Services de Conseil	Sensibilisation virtuelle à la Convention 190 et à la Recommandation 206. Réunion avec la direction pour passer en revue les faits marquants de l'année. Le Conseiller d'Entreprise a examiné l'amélioration et a demandé à l'agent de conformité de suivre le PR1. L'usine partagera la preuve des mesures correctives. La direction a posé des questions sur le paiement des congés annuels et le Conseiller d'Entreprise a partagé la recommandation basée sur l'article 148.
16-nov.-23 9-nov.-23	Séminaire de l'Industrie Services de Conseil	Politique de grief virtuelle sur la violence et le harcèlement. Réunion pour former à la conformité sur le PR1 et suivre les améliorations. Réunion avec le Comité SST sur les responsabilités du comité SST. Le Conseiller d'Entreprise examine la technique des 5 pourquoi avec les membres et donne un exemple pratique de leurs tâches de surveillance de la SST.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.
3-juil.-23	Services de Conseil	Réunion avec l'équipe de conformité sur le plan d'amélioration. Plusieurs ne sont pas mis à jour. L'équipe de conformité doit partager les preuves des mesures correctives. Le Conseiller d'Entreprise explique également la modification de la loi 3x8 et ses implications.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Septembre 2023</b>						
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'établit pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration.	Mettre à jour la politique de SST pour inclure des objectifs mesurables et des cibles d'amélioration. Veiller à ce que la politique de SST soit signée par la Direction Générale.	La politique de SST est signée par la Direction Générale.	22
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine ne dispose pas d'une procédure de gestion des dangers/risques couvrant tous les éléments nécessaires.	Revoir la procédure et ajouter les éléments manquants tels que l'identification systématique, la priorisation des risques, la hiérarchie des contrôles et un registre des risques.		22

Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a montré aucune preuve d'enquête ou de suivi des problèmes de SST par le biais de tests, d'enquêtes, d'inspections ou d'exams du système.	Fournir des preuves d'enquête et de suivi des problèmes de SST par le biais de tests, d'enquêtes et d'inspections réguliers. Enregistrement et analyse des violations des procédures.		22
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas assigné de responsabilité au niveau du Comité SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	Organiser des réunions régulières et attribuer des responsabilités au niveau du Comité SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité. Assurer le fonctionnement efficace du Comité SST.		22
Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Les procédures disciplinaires et de licenciement de l'usine n'incluent pas tous les éléments nécessaires.	Inclure les critères manquants dans les procédures disciplinaires et de licenciement, tels que : Délais pour les avertissements et les paiements - Délais de préavis légal et indemnités de licenciement.		22
Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	La Direction n'avait pas de preuve documentée de procédures d'évaluation des performances ni d'enquêtes sur les violations des politiques et procédures RH.	Documenter et classer correctement les preuves des procédures d'évaluation des performances ou de toute enquête sur les violations des politiques et procédures RH afin d'identifier les faiblesses et de procéder aux ajustements nécessaires.		22
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Un déclencheur d'alarme incendie ne fonctionnait pas correctement.	S'assurer que les équipements de lutte contre les incendies fonctionnent correctement.	Le responsable a résolu le problème pendant la visite.	
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant de personnel médical.	S'assurer d'avoir le nombre adéquat de personnel médical capable de servir efficacement la main-d'œuvre.		65
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Nombre insuffisant de toilettes pour les femmes.	S'assurer d'avoir le nombre adéquat de toilettes concernant la main-d'œuvre conformément au Code du travail.		65
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux d'éclairage étaient inadéquats.	S'assurer que le niveau de lux est adéquat dans toutes les sections du lieu de travail.		65
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les températures du lieu de travail dépassaient le maximum recommandé par Better Work de 30°C dans toutes les sections.	Maintenir le niveau de température en dessous de 30 °C.		65

Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimique.	S'assurer que les fiches de données de sécurité sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.	Les FDS ont été placées là où les produits chimiques sont stockés et utilisés.	31
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas fourni de certificat de sécurité structurelle et les évaluateurs ont noté des fissures dans l'entrepôt de produits chimiques.	Fournir le certificat de sécurité structurelle du bâtiment.		11
Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Licenciement	Le congé annuel à la fin de l'emploi n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen.	Calculer les congés annuels à la fin du travail en fonction du salaire journalier moyen.		31
Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur du travail n'est pas adéquat.	Mettre à jour le règlement intérieur du travail concernant les temps de pause et les différentes catégories de travailleurs sur le lieu de travail.		31
Sept.-23	Compensation	Congés Payés	Les congés annuels ne sont pas calculés sur la base du salaire journalier moyen.	Calculer les congés annuels en fonction du salaire journalier moyen.		31
<b>Évaluation Août 2022</b>						
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 travail.		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</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</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</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.	commencera à les appliquer à partir de	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 cours et commencera à les appliquer à partir de</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</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</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</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 cours et commencera à les appliquer à partir de</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 cours et commencera à les appliquer à partir de</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</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</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 cours et commencera à les appliquer à partir de</p>	20



Usine: **The WILLBES Haitian III S.A**  
 Lieu: **Port-au-Prince**  
 Nombre d'ouvriers : **613**  
 Date d'enregistrement: **septembre-10**

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

Remarques : L'usine a connu plusieurs jours de fermeture en raison du manque de matériaux. Les troubles liés à la sécurité ont rendu difficile la réception et l'expédition des marchandises.

**Services de Conseil et de Formation**

23-avr.-24	Services de Conseil	Réunion avec les membres du CCAP. La discussion a porté sur les abus verbaux des superviseurs et le manque de communication.
12-avr.-24	Services de Conseil	Réunion avec les responsables sur les priorités de l'année. L'usine fait face à plusieurs jours de suspension en raison de la situation du pays. Les responsables craignent pour la sécurité des travailleurs et la pénurie de matières premières.
1-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
23-févr.-24	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
8-déc.-23	Séminaire de l'Industrie	Sensibilisation virtuelle sur la convention 190 et la recommandation 206.
6-déc.-23	Services de Conseil	Réunion avec la Direction pour passer en revue les faits marquants de l'année. Le Conseiller d'Entreprise examine l'amélioration et demande au responsable de la conformité de suivre le PR1. L'usine partagera la preuve des mesures correctives. La Direction a posé des questions sur le paiement des congés annuels et le Conseiller d'Entreprise partage la recommandation basée sur l'article 148.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de grief virtuelle sur la violence et le harcèlement.
9-nov.-23	Services de Conseil	Réunion pour former à la conformité sur le PR1 et suivre les améliorations. Réunion avec le comité SST sur les responsabilités du Comité SST. Le Conseiller d'Entreprise examine la technique des 5 pourquoi avec les membres avec un exemple pratique sur leurs tâches de surveillance SST.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en leadership virtuel.
28-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les cadres intermédiaires.
24-juil.-23	Services de Conseil	Examen du plan d'amélioration avec la Direction. Usine virtuelle avec des membres représentants de SST et du CCAP pour observer la remédiation.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les travailleurs.
21-juil.-23	Séminaire de l'Industrie	Prévention et traitement virtuels du harcèlement sexuel pour les superviseurs.

ÉVALUATION	CLUSTER DE CONFORMITÉ	POINT DE CONFORMITÉ	DÉTAILS DE NON-CONFORMITÉ	PRIORITÉS D'AMÉLIORATION	EFFORTS DE RÉMÉDIATION	MOIS
<b>Évaluation Septembre 2023</b>						
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La politique de SST n'est pas signée par la Haute Direction et n'établit pas d'objectifs mesurables ni de cibles d'amélioration.	S'assurer que la politique de SST est signée par la Direction Générale.	La politique de SST est déjà signée par la Direction Générale.	22
Sept.-23	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 la procédure de gestion et de contrôle des dangers/risques.		22

Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas montré de preuve que l'employeur enquête, surveille et mesure les problèmes de SST.	Conserver les preuves des tests, des enquêtes et des inspections. Enregistrer et analyser les violations des procédures de SST facilement accessibles pour examen.	22
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas assigné de responsabilité au niveau du Comité de SST pour l'exécution des responsabilités en matière de santé et de sécurité.	Désigner un responsable SST pour diriger le Comité et organiser une réunion mensuelle.	22
Sept.-23	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.	22
Sept.-23	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.	Enquêter sur les violations des politiques et procédures RH pour identifier les faiblesses et procéder aux ajustements nécessaires.	22
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Nombre insuffisant d'infirmières.	Embaucher suffisamment de personnel médical pour servir efficacement tous les travailleurs sur le lieu de travail.	142
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Installations de bien-être	Toilettes insuffisantes pour les femmes.	S'assurer d'avoir le nombre adéquat de toilettes comme prescrit par le code du travail.	151
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage était insuffisant dans plusieurs sections.	Veiller à ce que le niveau de lux soit adéquat dans toutes les sections du lieu de travail.	83
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau de température dépassait 30 °C dans plusieurs sections.	Maintenir le niveau de température en dessous de 30 °C dans tous les secteurs du lieu de travail.	58
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Plusieurs produits chimiques dangereux ont été trouvés sans fiches de données de sécurité chimique.	S'assurer que les fiches de données de sécurité sont disponibles pour tous les produits chimiques utilisés et stockés sur le lieu de travail.	84

Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Les évaluateurs ont constaté que des produits chimiques tels que le K7M et l'huile de moteur n'étaient pas correctement étiquetés sur le lieu de travail.	S'assurer que les substances chimiques et dangereuses sont correctement étiquetées sur le lieu de travail.	73
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'est pas précis et il manque des éléments.	Maintenir l'inventaire des produits chimiques à jour. Inclure les noms et les emplacements de tous les produits chimiques utilisés dans l'usine.	63
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	La Direction n'a pas fourni de certificat de sécurité structurelle attestant que la structure des bâtiments répond aux exigences de sécurité d'une structure industrielle.	Fournir le certificat de sécurité structurelle du bâtiment.	11
Sept.-23	Sécurité et Santé au Travail	Licenciement	L'indemnité de congés annuels à la fin de l'emploi n'est pas calculée sur la base du salaire journalier moyen.	Calculer les congés annuels de fin de contrat en fonction du salaire journalier moyen.	36
Sept.-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Le règlement intérieur ne couvre pas les temps de pause, les différentes catégories de travailleurs et leurs salaires, la date et l'heure du paiement des salaires.	S'assurer que le règlement intérieur du travail couvre toutes les catégories de travailleurs sur le lieu de travail.	36
Sept.-23	Compensation	Congés Payés	Le paiement des congés annuels n'est pas calculé sur la base du salaire journalier moyen.	Calculer les congés annuels en fonction du salaire journalier moyen.	36
<b>Évaluation Août 2022</b>					
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 lors 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.	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 commencera à les	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</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 cours et commencera à les</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 salaire.	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 cours et commencera à les</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 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 cours et commencera à les</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</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</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</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</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</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</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

### 360 BETTER WORK HAÏTI – 27ÈME RAPPORT DE SYNTHÈSE



Usine: **The Willbes Haitian S.A (HT - Print Shop)**  
 Lieu: **Port-au-Prince**  
 Nombre d'ouvriers : **33**  
 Date d'enregistrement: **févr.-18**

Date des deux dernières évaluations de Better Work : août-22                      juil.-23

#### Services de Conseil et de Formation

28-juin-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences en Supervision Virtuelle.
26-juin-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences en Supervision Virtuelle.
21-juin-24	Réunion de Consultation	Réunion virtuelle avec l'équipe des ressources humaines pour travailler sur les questions de compensation et mettre à jour le plan d'amélioration.
25-juin-24	Réunion du CCAP	Réunion pour examiner les progrès et surveiller le plan d'action pour l'amélioration de l'environnement de travail.
2-avr.-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences en Supervision Virtuelle.
27-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Compétences en Supervision Virtuelle.
26-mars-24	Services de Conseil	Compétences en Supervision Virtuelle.
26-mars-24	Réunion du CCAP	Réunion virtuelle avec un résumé de la dernière réunion, participation de l'usine à la formation de Better Work, situation actuelle et changements effectués à l'usine, précisément le paiement des congés.
26-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Réunion virtuelle avec le Comité Bipartite pour valider les questions en attente sur le plan d'amélioration. Réunion avec l'équipe des Ressources Humaines pour vérifier la paie et les contrats des employés.
19-mars-24	Séminaire de l'Industrie	Droits et Responsabilités des Travailleurs (Virtuellement).
15-mars-24	Services de Conseil	Droits et Responsabilités des Travailleurs (Virtuellement).
23-janv.-24	Réunion du CCAP	Visite virtuelle sur la préparation aux urgences en Santé et Sécurité au Travail (SST). Révision de la paie incluant ONA, OFATMA, BONI, paiement des congés annuels.
8-déc.-23	Séminaire de l'Industrie	Sensibilisation virtuelle à la Convention 190 et Recommandation 206.
16-nov.-23	Séminaire de l'Industrie	Politique de réclamation sur la violence et le harcèlement (Virtuel).
28-oct.-23	Réunion du CCAP	Réunion concernant le soutien nécessaire pour les nouveaux employés et le processus d'obtention de la carte de santé OFATMA.
13-oct.-23	Séminaire de l'Industrie	Compétences en Leadership Virtuel.
13-oct.-23	Services de Conseil	Communication Interculturelle Virtuelle.
13-oct.-23	Réunion du CCAP	Réunion virtuelle pour conduire une session sur le premier rapport d'avancement. Vérification des mises à jour de la sécurité Sociale pour les accidents du travail. Vérifier si le système de présence manuel est lié à la paie. Fournir des conseils sur le développement d'une procédure de préparation aux urgences.
30-Sep-23	Services de Conseil	Réunion sur la procédure de préparation aux urgences et l'identification des risques dans l'usine.
28-Aug-23	Réunion du CCAP	Visite virtuelle sur la gestion des produits chimiques, Réunion avec le Comité Bipartite pour identifier la cause racine des résultats de la dernière évaluation. Réunion avec l'équipe de conformité pour présenter une feuille de présence manuelle, révision du paiement de la sécurité sociale, discuter de la participation de l'usine aux formations de Better Work.
26-Aug-23	Services de Conseil	Réunion pour discuter des différents problèmes rencontrés par les employés.
12-Jul-23	Services de Conseil	Visite virtuelle sur la préparation aux situations d'urgence. Session d'auto-diagnostic et réunion avec la Direction pour réviser les règlements internes et les systèmes de gestion.

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

## Évaluation juillet 2023

Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	Lors de la visite d'évaluation, la Direction n'a pas fourni la procédure de préparation aux situations d'urgence.	Élaborer une procédure de préparation aux situations d'urgence qui comprend : Signaler les incendies et autres situations d'urgence.		30
Juil-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	Il n'y a aucune preuve que l'usine enquête ou détecte des insuffisances dans la performance des Ressources Humaines, suivies d'un changement dans les pratiques ou procédures.	Développer une procédure sur les indicateurs de performance des RH.		11
Juil-23	Temps de Travail	Heures Régulières	Un examen des registres du temps de travail et des entretiens avec les travailleurs a révélé des divergences dans les enregistrements du temps de travail.	Avoir un système précis d'enregistrement des présences.	L'usine utilise un système de présence manuel avec la signature des travailleurs.	42
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont remarqué que la source d'ignition n'était pas correctement protégée. Des fils sont branchés directement dans une prise dans l'atelier de mécanique.	Installer un connecteur électrique et ajouter cet aspect dans les contrôles quotidiens ou hebdomadaires. Développer une procédure appropriée sur la préparation aux situations d'urgence.	Les fils ont été retirés.	11
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Préparation aux Situations d'Urgence	Les évaluateurs ont observé qu'il n'y avait pas d'extincteur dans la zone de stockage du diesel.	Installer un extincteur dans la zone de stockage du diesel. Ajouter cet aspect dans la liste de contrôle quotidienne ou hebdomadaire.	Un extincteur a été installé et la liste de contrôle hebdomadaire a été mise à jour	80
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Services de Santé et Premiers Soins	Aucun personnel médical n'est disponible.	Embaucher le personnel médical requis.		11
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Le niveau d'éclairage sur le lieu de travail est inacceptable.	Installer un éclairage supplémentaire. Développer un plan de maintenance préventive.		11
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les températures sur le lieu de travail dépassent la recommandation de Better Work de 30°C ou moins.	Prendre des mesures pour réduire la température telles que l'ouverture du toit, le rideau d'eau, les ventilateurs supplémentaires.		80
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Environnement de Travail	Les niveaux de bruit sur le lieu de travail sont inacceptables.	1. Le niveau sonore ne doit pas dépasser 90 dba pour les travailleurs exposés au bruit 8 heures par jour. 2. Mesurer à nouveau le niveau de bruit et le comparer avec la valeur seuil.		11

Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	L'inventaire des produits chimiques n'était pas précis et n'incluait pas le nom de tous les produits chimiques utilisés sur le lieu de travail.	Affecter des membres du personnel chargés de mettre à jour les inventaires des substances dangereuses dans les différents lieux où elles sont stockées ou utilisées.		84
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Produits Chimiques et Substances Dangereuses	Lors de la visite de l'usine, les évaluateurs ont trouvé un conteneur sans étiquette indiquant la classification chimique, les dangers et les précautions de sécurité.	Définir qui contrôle le conteneur de produits chimiques lors de sa réception du fournisseur et contrôler l'étiquette.		42
Juil-23	Sécurité et Santé au Travail	Systèmes de Gestion de la SST	L'usine n'a pas partagé de certificat de sécurité structurelle, attestant que la structure du bâtiment répond aux exigences de sécurité pour une structure industrielle.	Demander un certificat de sécurité structurelle à la mairie ou à un cabinet d'ingénieurs.		11
Juil-23	Contrats et Ressources Humaines	Contrats de Travail	L'usine n'a pas de règlement intérieur approuvé par le Ministère du Travail. Cependant, la Direction a partagé avec les évaluateurs une copie du règlement intérieur envoyé au MAST pour autorisation.	Élaborer un règlement intérieur et l'envoyer au MAST pour approbation.	Le règlement intérieur a été envoyé au MAST pour approbation et il a été approuvé.	11
Juil-23	Compensation	Sécurité Sociale et Autres Avantages	L'usine est affiliée à l'OFATMA pour l'assurance contre les accidents (Art. 25 Annexe VIII du code du travail), mais ils ont payé en retard. La Direction de l'usine n'a pas partagé l'état des salaires envoyé à l'OFATMA pour l'exercice fiscal 2022-2023.	Conclure un accord avec l'OFATMA concernant le processus de paiement. Conserver les relevés de salaire envoyés à l'OFATMA et les preuves de paiement.	L'usine a conclu un accord avec l'OFATMA pour payer ses dettes en plusieurs versements.	42
Juil-23	Compensation	Informations sur les Salaires, Utilisation et Déductions	Un examen des registres du temps de travail et des entretiens avec les travailleurs a révélé que seule la Direction est responsable de pointer l'entrée et la sortie des employés, sans aucune vérification par les travailleurs eux-mêmes.	Installer un système de pointage électronique opérationnel. Les enregistrements de présence et le paiement doivent être cohérents.	L'usine a élaboré une liste de contrôle de présence quotidienne qui se reflète dans la paie.	11
<b>Évaluation Août 2022</b>						
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-charge 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		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 licenciement.	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





Better Work Haiti est soutenu par les partenaires de développement suivants :

- ▶ États-Unis, Département du travail des États-Unis,  
Bureau des affaires internationales du travail,  
Bureau des affaires commerciales et du travail



International  
Labour  
Organization



**IFC**

International  
Finance Corporation  
WORLD BANK GROUP

*Creating Markets, Creating Opportunities*