

Résumé de la Révision Environnemental et Social (RRES) Barbancourt - Haïti

Langue originale du document : Français

Date d'émission : Octobre 2023

1. Information générale du projet et de la portée de la révision environnementale et sociale de de BID Invest

La Société du Rhum Barbancourt S.A. (la "Société") est une entreprise leader dans la production de rhum à base de canne à sucre en Haïti et l'un des plus importants exportateurs du pays. La société a commencé ses activités en 1862 et depuis sa reconfiguration industrielle en 1990, elle a revu et optimisé son processus de production pour assurer un niveau de qualité constant. En outre, la distillerie co-génère sa propre énergie. 75% de son principal intrant, la canne à sucre, est acheté à plus de trois mille (3 000) producteurs indépendants en Haïti, Barbancourt étant responsable de l'achat d'environ 2% de la production nationale. Les 25 % restants de la canne à sucre utilisée sont produits sur les propres terres de la société (90 hectares).

IDB Invest envisage d'accorder un prêt à la société pour financer des investissements, notamment pour un projet de réutilisation des bouteilles et de production d'énergie solaire photovoltaïque pour l'autoconsommation, ainsi que les besoins en fonds de roulement associés. Il s'agirait de la première opération d>IDB Invest avec Barbancourt (le "Projet").

La Due Diligence Environnementale et Sociale ("DDES") de BID Invest a consisté à évaluer les informations relatives à l'Environnement, à la Santé et à la Sécurité ("ESS") et les informations sociales. L'évaluation se base essentiellement sur des informations fournies par la Société et des informations d'observation à la faveur de visites de site, d'entretiens réalisés auprès des représentants de la Société, des employés et fournisseurs.

2. Classification et justification environnemental et sociale

Conformément à la Politique de Durabilité Environnementale et Sociale de la BID Invest, le projet a été classé dans la Catégorie B parce qu'il pourra générer, entre autres, les impacts et les risques E&S négatifs moyens à faibles, peu nombreux, généralement spécifiques au site, largement réversibles et susceptibles d'être gérés par la mise en œuvre de mesures d'atténuation bien connues.

Les principaux problèmes E&S liés à ce Projet dans les installations existantes comprennent : i) la capacité de la Société et les systèmes dont elle dispose pour gérer les risques et problèmes E&S, y compris la conformité réglementaire ; ii) l'absence de documentation et d'outils de suivi de ses politiques E&S ; iii) les pratiques de gestion des directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS) et du travail ; et iv) la gestion des émissions atmosphériques et des déchets solides.

Les Normes de Performance (NP) pertinentes pour le projet sont : i) NP1 : Évaluation et gestion des risques et des impacts Environnementaux et Sociaux ; ii) NP2 : Main-d'œuvre et conditions de travail ; iii) NP3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution ; et iv) NP4 : Santé, sécurité et sûreté des communautés.

3. Contexte environnemental et social

3.1 Caractéristiques générales du site du projet

Les installations de Barbancourt sont situées dans la Plaine du Cul-de-sac dans un quartier populaire du Nord de la capitale (Cité Soleil). Les installations comprennent l'usine et les champs de canne qui l'entourent.

Le projet se tient sur deux (2) sites : i) le premier est à l'intérieur du périmètre de l'usine et des champs voisins ; et ii) le deuxième est localisé sur ancien site industriel acheté pour les besoins du projet, à cinq cents (500) mètres de l'entrée du site historique, dans le tissu urbain construit.

La propriété des sites par la société Barbancourt étant avérée et ne suscitant pas de conflits de propriété ou d'usage avec les communautés avoisinantes, le projet ne va pas amener de changement majeur dans l'usage des sols ni fortement interférer sur les pratiques des communautés avoisinantes.

3.2 Risques contextuels

La présence de gangs, y compris le quartier de la Plaine du Cul-de-sac, dans la grande région de Port-au-Prince. Les enlèvements restent l'une des principales sources de revenus des gangs opérant dans le pays et la police n'a pas les capacités nécessaires pour lutter contre les crimes violents. Les niveaux élevés de criminalité dans le pays, y compris les enlèvements, coïncident avec la grave crise économique et politique d'Haïti¹, pays qui est au milieu d'une catastrophe humanitaire², à la suite de la montée de la violence et des affrontements entre gangs rivaux se disputant le territoire à Cité Soleil, dans la capitale Port-au-Prince, au début de 2023. Entre le 13 et le 17 juillet, on estime que 185 personnes ont été tuées - certains membres de gangs, de nombreux innocents pris entre deux feux.

¹ <https://crisis24.garda.com/alerts/2023/03/haiti-unidentified-assailants-kidnap-us-couple-in-port-au-prince-march-18>

² <https://www.concern.net/news/haiti-through-their-eyes-powerful-photos-show-realities-faced-young-people-port-au-prince>

4. Risques et impacts Environnementaux et mesures d'atténuation et d'indemnisation proposées

4.1 Évaluation et gestion des risques et des impacts Environnementaux et Sociaux

4.1.a Evaluation Environnementale et Sociale et système de gestion

Barbancourt ne possède pas à date de système de gestion et d'évaluation et de sa performance Environnementale et Sociale.

Il y a néanmoins un effort de prise en compte de ces aspects dans les procédés de fabrication de l'entreprise, la gestion des ressources humaines et les rapports avec leurs fournisseurs externes, mais il n'existe pas d'indicateurs clés pour les identifier, ni de processus de suivi de l'évolution de ces derniers.

L'entreprise dit être intéressée à la mise en place d'un département Qualité, Hygiène, Sécurité et Environnement («QHSE»).

4.1.b Politique

Barbancourt a développé un document de gestion de sa politique Ressources Humaines (RH) dénommé *Manuel de Règlements Intérieurs de travail*. Il a été approuvé par le Ministère des Affaires Sociales et du Travail («MAST») à travers sa Direction Régionale des Affaires Sociales le 26 novembre 2021. Ce dernier inclut sous forme de chapitres les éléments suivants : i) La politique des ressources humaines ; ii) la politique en matière de harcèlement, d'abus et d'exploitation sexuels ; iii) les mesures de non-discrimination et d'égalité des chances ; iv) un code de déontologie ; v) un plan de retraite ; vi) un mécanisme interne de règlements des griefs³; vii) la vérification du travail des enfants ; viii) un programme et liste de formation ; ix) une procédure COVID-19 ; x) un processus de contrôle du travail des enfants et du travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement ; et xi) des procédures d'hydratation pour les travailleurs.

4.1.c Identification des risques et des impacts

Dans le cadre des activités d'embouteillage de l'entreprise, un travail spécifique d'évaluation des risques liés à la sécurité des travailleurs a été mené afin d'identifier les solutions à apporter pour réduire le risque d'accident.

Avec l'automatisation de la production, les manipulations humaines ont été fortement réduites dans le département d'embouteillage, ainsi que les risques d'accident qui y étaient associés. Les ouvriers de cette chaîne sont équipés d'Equipements Individuels de Protection («EIP») y compris des casques contre le bruit. La définition des différents éléments de protection a été défini suivant les résultats d'une matrice de risques développée sur un tableur qui prend en compte les critères suivants : i) Processus ; ii) Sous-processus ; iii) Fréquence ou Routine ; iv) Description du danger ;v)

³ Quatre (4) records pour l'année 2022.

Concernés ; vi) Gravité ; vii) Probabilité ; viii) Sévérité ; ix) Mesures correctives ; x) Description du risque potentiel ; xi) Contrôles ; et xii) Mesure d'efficacité.

4.1.c.i Programmes d'égalité de genre

Le nombre de femmes employées de l'usine est très faible, ainsi que la tendance est à l'augmentation.⁴ A la date de ce rapport, quarante-quatre (44) femmes étaient employées d'un total de 472 employés, ce qui représente moins de 10% des employés directs de Barbancourt. Néanmoins, un effort significatif a été réalisé sur les trois (3) dernières années pour faciliter leur embauche dans l'entreprise. Bien qu'il n'y ait pas de document spécifique guidant cette politique, il est dans la pratique de privilégier l'embauche des femmes à compétence égale. Il faut signaler que Barbancourt est une entreprise familiale dirigée depuis 2020 par une femme qui en est aussi l'actionnaire majoritaire.

Pour ce qui est des installations sanitaires, une distinction nette entre le vestiaire des hommes et celui des femmes a été constaté. Situé dans le même bâtiment que celui des hommes, il dispose d'une entrée spécifique et l'accès en est contrôlé par un gardien. Pour le transport, de manière générale, y compris les femmes, l'entreprise facilite le transport de ses employées avec deux bus qui relient l'usine à deux points de rencontres de la ville⁵. Des prêts sont aussi accordés aux cadres pour faciliter l'acquisition d'une voiture individuelle.

4.1.c.ii Exposition au changement climatique

Le site de l'usine étant situé à proximité de la rivière Grise, celui-ci est susceptible de subir des inondations souvent saisonnières (saison des pluies entre juin et octobre chaque année). Pour pallier ce risque, les bâtiments et équipements sont surélevés.

4.1.d Capacités et compétences organisationnelles

La gestion sociale des activités de la Barbancourt est pour l'heure portée par son Directeur des Ressources Humaines (« DRH ») qui assure aussi la fonction de Directeur Général de la Fondation Barbancourt. Il a la charge du suivi du respect des directives et engagements fixés dans le manuel des règlements intérieurs de l'entreprise. Au sein de la Fondation Barbancourt, il assure que l'engagement social de l'entreprise vis-à-vis des communautés avoisinantes soit pleinement respecté. Afin d'améliorer ces aspects, l'entreprise prévoit l'ouverture d'un département QHSE qui intégrera aussi la systématisation de la gestion de l'impact environnemental de l'entreprise.

⁴ Le nombre de femmes employées en 2020 a été sept (7) correspondant à 2% du total des employés; en 2021, vingt et deux (22) correspondant à 5%; et en 2022, trente (30) correspondant à 7% du total.

⁵ Un point sur la commune de Pétion-Ville au sud-est de la ville à près de 15 km de l'usine et un autre plus proche sur la route de l'aéroport à 5 km

4.1.e Préparation et réponse aux situations d'urgence

L'usine est équipée de matériel suffisant pour parer à des situations d'urgence notamment des incendies. Les voies d'évacuation, les points d'accès aux extincteurs et aux lances à incendie sont clairement signalés.

Pour les urgences liées aux accidents du travail, l'usine dispose d'une infirmerie ouverte et accessible en permanence avec une infirmière de jour comme de nuit. Les infirmières, au nombre de trois (3,) assurent une rotation et deux (2) médecins dont un urgentiste sont mobilisables au besoin. Dans un souci d'améliorer la réactivité du service, le choix a été fait de contracter un médecin dont l'adresse de résidence est proche de l'usine de sorte qu'il puisse s'y rendre sans trop de difficultés y compris en période de crises ou de troubles à l'ordre public.

4.1.f Engagement des parties prenantes

La société Barbancourt, à travers sa Fondation, entretient un engagement social très fort avec les quartiers et les communautés qui habitent les environs de l'usine. Afin de mieux gérer la relation avec ces communautés, un accord particulier a été établi entre la Fondation et une association locale, le Collectif des Citoyens de la Plaine pour une Autre Haïti (COCIPAHA). Cette entité est représentative des six (6) communautés⁶ de la zone.

A travers un contrat formel, il a été convenu que le COCIPAHA, avec l'appui matériel de la Fondation, devait s'engager à identifier des projets communautaires pertinents au sein des six (6) localités et aider avec les parties prenantes locales à une meilleure structuration de ces derniers afin de bénéficier des financements de la Fondation.

4.1.g Communications extérieures et mécanisme de gestion des doléances

A travers sa relation avec le COCIPAHA, la société Barbancourt entretient une relation privilégiée avec les leaders communautaires des quartiers qui l'environnent. Les canaux de communication téléphoniques ainsi que des moments de rencontres présentes permettent aux responsables de l'usine, particulièrement le Directeur Juridique et des Investissements, et ceux de la Fondation, d'être à l'écoute en permanence des doléances remontant de la communauté et de porter des solutions correctives aux différents identifiés dans l'intérêt de toutes les parties. Ces méthodes de communications sont très directes et ne suivent pas un procédé préalablement établi.

4.2 Main-d'œuvre et conditions de travail

4.2.a Conditions de travail et gestion des relations entre la direction et les travailleurs

La Société dispose d'un département RH qui a la charge la gestion des conditions de travail de l'ensemble des employé.e.s et sous-traitant.e.s. Ce département est situé au cœur de l'usine et est détaché des autres directions de l'entreprise afin d'être au plus près de l'ensemble des collaborateurs.

⁶ I) Blanchard, ii) Larousse, iii) Terre Noire, iv) Damien, v) Léon, et vi) Rue Germain.

Afin de garantir la discrétion des discussions et permettre la mise en confiance des collaborateurs, le DRH dispose d'un espace indépendant où il peut recevoir les employés ou prestataires en tête à tête.

4.2.a.i Politiques et procédures des ressources humaines

L'ensemble des procédures de gestion des ressources humaines sont guidées par le *Manuel de Règlements Intérieurs de travail* qui est conforme à la législation haïtienne. Ce dernier prend en compte le harcèlement, les mesures de non-discrimination, un plan de retraite et un plan de santé et sécurité au travail.

4.2.a.ii Conditions de travail et modalités d'emploi

La société Barbancourt pratique des salaires avantageux pour tous ses employés y compris ceux travaillant dans le domaine agricole. Leurs prix sont supérieurs à ceux fixés légalement et des ajustements de la grille sont réalisés afin de prendre en compte l'inflation. En février 2022 et janvier 2023, deux (2) ajustements de 15% à chacun ont été réalisés sur l'ensemble des salaires des employés et saisonnières de l'usine.

Pour la retraite, en plus des prestations légales convenues par la législation, la société Barbancourt prévoit pour chaque employé, un Plan d'Épargne Retraite (PER). Ce dernier est versé à tous les employés forcés de quitter leur emploi.

La société Barbancourt assure aussi pour tous les employés un processus d'inclusion financière à travers l'ouverture d'un compte en banque. Elle garantit pour ceux-ci l'ensemble des conditions préalables exigées par le prestataire financier, soit le montant minimal à l'ouverture du compte et les preuves civiles et légales communément demandées.

Deux (2) restaurants sont installés sur le site de l'usine et permettent aux cadres et aux ouvriers de bénéficier d'un repas chaud à prix préférentiel⁷. Le paiement des repas est assuré via un service informatisé qui permet de suivre de façon individualisée les commandes de chaque employé et étaler le règlement de façon à accommoder chacun.

La société Barbancourt permet à tous les employés de bénéficier auprès de l'entreprise, de prêts pour faire face aux imprévus ou urgences. Ils peuvent être sollicités pour couvrir les frais liés à l'éducation, la prise en charge des soins de santé du ménage, ou l'organisation d'un enterrement. Le remboursement de ces prêts peut être étalé sur douze (12) mois.

Autour de la période de Noël, un congé annuel non déduit des congés payés légaux est accordé à l'ensemble des employés.

Des points d'hydratation sont disposés sur l'ensemble du site et régulièrement alimentés par un service dédié.

⁷ Le plat des ouvriers est vendu 150 HTG pour un prix coûtant de 780 HTG.

4.2.a.iii Organisations des travailleurs

Il n'y a pas au sein de l'entreprise de syndicat bien que la pratique ne soit pas interdite.

4.2.a.iv Licenciement collectif

Pour les départs anticipés, la société Barbancourt prévoit un accompagnement spécifique dont une aide financière permettant de démarrer une Activité Génératrice de Revenu⁸ («AGR») ainsi que la garantie du versement d'une portion du salaire accompagné d'une couverture d'assurance sur une période de trois (3) ans. Au cas où l'employé décèderait au cours de cette période, une convention signée permet de faire bénéficier ces primes à une tierce personne désignée préalablement par l'employé. Cette stratégie a été utilisée dans le cadre de la restructuration de la chaîne d'embouteillage de l'usine⁹.

4.2.b Protection de la main-d'œuvre

4.2.b.i Travail des enfants

La société Barbancourt entretient avec l'ensemble de ses collaborateurs des rapports formels et contractuels.

La société Barbancourt n'emploie que des employés, saisonnières ou fournisseurs ayant la majorité légale. Toute contractualisation se fait sur la base de la présentation d'une pièce d'identité indiquant l'âge du prestataire.

4.2.c Hygiène et sécurité au travail

Globalement, des efforts sont réalisés par l'entreprise pour atténuer les risques d'accidents¹⁰ des ouvriers permanents ou contractuels des différents départements de l'usine ainsi que dans les champs attenants. Néanmoins, le port d'Équipements de Protection Individuelle («EPI») n'est généralisé que dans le département d'embouteillage de l'usine et le laboratoire d'analyse de la qualité du produit de la distillerie. Ces efforts devraient être généralisés sur le reste du site de l'usine donc, une grosse commande d'EPI pour l'ensemble du personnel ouvrier est en cours.

Pour la protection plus générale du site, des équipements de protection contre les incendies sont disposés dans l'ensemble des bâtiments selon les recommandations de l'assureur du site et leur maintenance est gérée par un prestataire externe: la Protection Incendie Assurance (PROINA).

Le site compte aussi des éléments de signalisation qui préviennent des manœuvres des engins lourds dans l'aire de déchargement de la canne. Sur le site il y a aussi de nombreux panneaux indiquant les voies d'évacuation.

⁸ Un fond d'amorçage de 300,000.00 HTG était prévu pour chaque employé n'ayant pas atteint l'âge de la retraite qui avait été licencié suite à la modernisation de la chaîne d'embouteillage.

⁹ 78 personnes de plus de 55 ans ou avec plus de 20 ans d'ancienneté ont été mis à la retraite dans le cadre de cette restructuration. 25 personnes n'ayant pas l'âge de la retraite ont reçu un accompagnement pour en monter une AGR.

¹⁰ Il se registrent zéro (0) accidents en 2021, un (1) accident en 2022, et deux (2) accidents en 2023.

Afin de limiter les accidents sur le site d'embouteillage de l'usine, un processus de mécanisation de la production a été implanté. Dans ce département, est aussi appliqué la méthode des 5 S qui est une technique de gestion des entreprises inspirée du Japon. Cette méthode tourne autour des principes traduits en français qui sont : i) Ordonner, ii) Ranger, iii) Dépoussiérer ou Découvrir des anomalies, iv) Rendre évident ; et v) Être rigoureux. La quantité d'employés dans ce département a ainsi été réduite et les tâches humaines limitées au minimum. De même, les suivantes mesures ont été mises en place : i) les déplacements au sein du département ont été clairement balisés de sorte à réduire les risques de collision entre les personnes et les charriots élévateurs; ii) la zone de travail est délimitée et nettoyée ; iii) les zones dangereuses sont identifiées ; et iv) un système de Lock Out/Tag Out lors des opérations de maintenance est en cours d'implémentation.

Au cours des trois (3) dernières années, Barbancourt s'est lancée dans la rénovation des équipements mis à la disposition des employés. La cafétéria a été refaite et climatisée de sorte à offrir de meilleures conditions aux travailleurs pour leur repas et faciliter aussi le nettoyage des lieux.

Les vestiaires ont aussi été rénovés et leur gestion est assurée par une personne dédiée qui veille sur la sécurité des objets personnels et le maintien de la propreté du lieu. Chaque employé dispose d'un casier personnel désigné.

4.2.d Travailleurs employés par des tierces parties¹¹

Au sein de l'usine, seuls les services de la sécurité et la restauration des ouvriers sont assurés par des prestataires externes.

4.2.e Chaîne d'approvisionnement

L'usine dépend à 75% de l'apport de canne à sucre par des producteurs indépendants. Ces derniers livrent par camion leur marchandise après vérification sur site par les équipes de Barbancourt de la qualité du produit. Les vendeurs et les chauffeurs livreurs sont répertoriés dans une base de données numérique qui permet d'assurer la traçabilité du volume de la commande et permettre un paiement juste de cette matière. La gestion du paiement de ces prestataires externes est assurée par une entreprise de micro-finance tiers possédant des guichets dans plusieurs villes du pays. Le paiement est déposé sur des comptes personnels de ces prestataires au sein de cette entreprise. Un distinguo est réalisé entre le producteur et le camionneur livreur et leur paiement est réalisé de manière distincte afin d'éviter des conflits entre ces deux parties.

Pour la saison 2022¹² la Barbancourt a revu à la hausse le prix de la tonne de canne à sucre afin d'augmenter son réseau de fournisseur et assurer la pérennisation de la filière. Une ligne d'assistance téléphonique¹³ a été ouverte afin que les producteurs puissent s'informer directement

¹¹ A la date de la DDES, le nombre des travailleurs de tiers étaient de 95 et 6 relatives aux traitants.

¹² Une saison correspond à la période entre laquelle la coupe et la livraison de canne est organisée. La saison s'étend de novembre à juillet

¹³ +509 47 71 5454

auprès de l'usine des prix pratiqués ainsi que des conditions nécessaires pour l'achat et la livraison du produit.

Afin de fidéliser ces prestataires externes, la Barbancourt facilite en période de crise, l'accès au carburant au prix fixé par les pouvoirs publics. Une pompe installée au sein de l'usine permet aux camionneurs de faire le plein et le paiement de cet achat peut être différé afin d'accommoder au mieux ces derniers.

4.3 Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution

4.3.a Utilisation rationnelle des ressources

La société Barbancourt base sa production du rhum sur de la canne à sucre issue d'une filière biologique. Le rendement des parcelles des champs appartenant à la société sont réalisés suivant le cycle naturel de la canne. Depuis 2020, la pratique du brulis pour le renouvellement de la production a été stoppée et remplacée par une technique de nettoyage mécanisé en cours d'amélioration.

Pour l'arrosage des champs, deux (2) méthodes sont utilisées : i) le pompage dans la nappe, et ii) l'utilisation des eaux organiques issues de la distillerie. La deuxième méthode consiste à traiter par dilution avec de l'eau osmosée, la vinasse¹⁴ sortant de la distillerie. Cette eau est ensuite amenée par un système gravitaire jusqu'aux champs entourant l'usine et sert de fertilisant naturel aux plants de canne à sucre.

Pour la production de son énergie, l'usine dépend d'une centrale de cogénération biomasse. Cette dernière est alimentée par la bagasse issue du procédé d'extraction du jus de canne après le broyage des tiges. Cette centrale de 650 kW¹⁵ permet de générer de l'énergie suffisante pour l'ensemble des départements dont se compose l'usine à l'exception de la chaîne d'embouteillage. Le projet d'installation de panneaux photovoltaïques permettrait à l'usine de réduire considérablement sa dépendance aux énergies fossiles.

4.3.a.i Gaz à effet de serre

En dehors de la centrale biomasse, l'usine dépend de six (6) générateurs à énergie fossile, en raison de la distribution hasardeuse d'électricité par l'Electricité d'Haïti (EDH). Il n'existe cependant pas de mesure des gaz émis par ces générateurs au niveau de l'usine. Cette limite serait générale à toutes les usines au niveau national.

4.3.a.ii Consommation d'eau

L'eau utilisée pour la distillerie et les autres activités liées à la production et la consommation du personnel est puisée dans la nappe phréatique directement sur le site. Une pompe permet de puiser l'eau et de la déverser dans des citernes qui permettent de stocker les réserves de l'usine. Deux

¹⁴ Résidu liquide de distillation de la mélasse diluée ou du jus de canne, utilisé après fermentation pour la production de rhum

¹⁵ 675 kW de puissance nominal.

pompes sont installées sur le système et fonctionnent de façon non continue. Elles sont de 650 gallons/minute et 75 gallons/minute. Elles s'arrêtent lorsque les réserves sont constituées. La quantité d'eau pompée n'est pas mesurée. L'autorité régulatrice n'exige de l'usine que le versement d'un frais annuel de 500,000.00 HTG. L'autorité ne juge pas nécessaire de faire payer l'utilisation de l'eau en fonction du volume consommé.

L'eau puisée sur le site de l'usine passe ensuite dans un système de traitement par osmose avant d'être redistribuée dans les différents départements du site. Il faut préciser que l'eau utilisée dans la distillerie ressort sous forme de vinasse qui est ensuite déversée dans les champs comme fertilisant. De même pour la dissolution de la vinasse, une partie de l'eau pompée est reversée dans la vinasse.

Pour l'arrosage des champs attenants à l'usine, une pompe solaire puise aussi dans la nappe. La quantité d'eau utilisée pour l'arrosage n'est pas quantifiée. La pompe a la capacité de tirer 475 gallons/minute.

Une partie de l'eau potable traitée par l'usine est aussi distribuée gratuitement à la population. Une vanne située près de l'enceinte du site permet au voisinage d'y avoir accès. La gestion de la distribution est réalisée conjointement par des leaders communautaires et le personnel de l'usine. L'usine distribue 1000 gallons/jours à la communauté.

4.3.b Prévention de la pollution

4.3.b.i Déchets

Les déchets de la canne sont utilisés comme combustible dans la centrale biomasse et les déchets liquides organiques venant de la distillerie sont réutilisés comme fertilisant pour les champs.

Avec la modernisation de la chaîne d'embouteillage, le volume de verre cassé dans l'usine a été considérablement réduit. Les débris occasionnés malgré tout sont récupérés par un recycleur qui rassemble les déchets de verre des usines de la place afin de les pulvériser et les vendre sur le marché international du recyclage.

Pour les autres déchets non organiques de l'usine, ces derniers sont rassemblés et leur gestion est laissée à un prestataire externe qui en assure la collecte.

4.3.b.ii Gestion des matières dangereuses

Il n'y a pas de matières dangereuses en grandes quantités qui soient manipulées ou stockées pour les besoins de la production, en dehors des réserves¹⁶ en carburant (Diesel) des générateurs électriques. Cependant, le rhum (Éthanol)¹⁷ étant un produit inflammable la cigarette est totalement interdite sur le site et les activités de soudure nécessaire à l'entretien des bâtiments sont autorisés via l'obtention d'un permis de travail à chaud. Ce permis donne des directives pour ce type de travail et les modalités de contrôle de ces activités.

¹⁶ Quantité maximale stockée sur place : 55 000 gallons.

¹⁷ Quantité maximale stockée sur place : 1 400 000 gallons.

4.3.b.iii Utilisation et gestion des pesticides

Le département agricole travaille suivant une approche biologique de la culture de la canne. Il en est de même des producteurs externes pour lesquels la valeur ajoutée des pesticides et engrais chimique ne justifie pas l'investissement. Aucun engrais ni pesticide n'est utilisé.

4.4 Santé, sécurité et sûreté des communautés

4.4.a Santé et sécurité des communautés

Bien que ses activités n'apportent pas de risques de maladies aux populations environnantes, la société Barbancourt via sa Fondation met à disposition de la communauté une clinique offrant des services de soin à prix réduit¹⁸. Sont offerts les soins d'un généraliste, d'un pédiatre, d'un gynécologue, et d'un ophtalmologue. La clinique reçoit plus de 900 patients par mois. Les consultations en ophtalmologie comptent pour 60% des consultations.

En plus des services cliniques, le centre de santé est aussi pourvu d'une pharmacie offrant les médicaments à prix réduits. Aucune marge n'est appliquée sur le prix des médicaments et la fondation subventionne 50% du prix d'acquisition calculé sur la base d'un prix d'achat en gros auprès des fournisseurs de la place. Sur présentation de la prescription du pédiatre de la clinique, le lait infantile est offert aux patients.

Des campagnes exceptionnelles sont aussi organisées par la Fondation au bénéfice de la communauté. En mars 2023, six cents (600) femmes ont profités de PAP Test (frottis cervico-utérin) pour dépistement du cancer de l'utérus.

4.4.a.i Conception et sécurité des infrastructures et des équipements

L'usine et les champs sont compris dans un site clos dont les entrées sont contrôlées par un service de sécurité. Néanmoins dans les alentours, particulièrement le site de la Fondation, l'accès au public est permis et des aires de jeu pour enfant ont été aménagées à l'entrée du site.

4.4.a.ii Préparation et réponse aux situations d'urgence

Du fait de la proximité de la zone avec la rivière Grise cette dernière est exposée au risque d'inondation. Le dernier événement pluvieux majeur de juin 2023 a causé des dommages dans les quartiers environnants de l'usine¹⁹. Malgré cette situation, la Société ne compte pas sur un Plan pour la Préparation et réponse aux situations d'urgence.

¹⁸ La consultation est fixée à 100htg soit moins de 1 USD

¹⁹ La Fondation Barbancourt a répondu à cette situation d'urgence par la distribution de trois (300) plats chauds à la communauté.

4.4.b Personnel de sécurité

Pour la sécurité du site, la société Barbancourt utilise les services d'un prestataire externe²⁰. Le site étant aussi utilisé comme terrain d'entraînement, les bruits des exercices de tirs sont jugés comme une potentielle nuisance par la population. Le territoire dans lequel est situé l'usine étant exposé à des violences armées du fait d'affrontements entre bande rivales, les tirs venus de l'usine peuvent être associés à des tirs venus d'assaillants et créer un sentiment de peur ou de panique chez les communautés locales.

5. Accès local à la documentation du projet

La documentation relative a Barbancourt est accessible via le lien suivant : <https://barbancourt.com/>

²⁰ Argus Security