

Résumé de la Révision Environnementale et Sociale (RRES) CODEVI 13683-01– République Dominicaine, Haïti

Langue originale du document : espagnol
Date d'émission : octobre 2022

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

La présente transaction appuiera l'expansion de la Compagnie de Développement Industriel, S.A. (« CODEVI », l'« Entreprise » ou le « Client »), zone franche située dans la ville de Ouanaminthe, au Nord (Haïti), qui sert de frontière avec la ville de Dajabón (République dominicaine) (« RD »). Pour cette expansion (le « Projet ») on envisage : i) la construction d'un édifice pour MD industries Ltd. (Locataire de CODEVI); ii) la construction d'une usine de de traitement d'eaux usées; iii) l'achat de machines et d'équipement; iv) une première étape de l'installation de panneaux solaires pour l'autoproduction électrique de 5 MW. CODEVI, MD Industries Ltd. et Grupo M S.A font partie du holding qui a des opérations en Haïti et en République dominicaine.

Le processus de diligence raisonnable environnementale et sociale requis (« DESR ») était basé sur la révision environnementale et sociale pertinente, ainsi que sur une visite du site dans lequel le Client effectue ses opérations : Santiago de los Caballeros (RD), ainsi qu'à CODEVI, à Ouanaminthe (Haïti). La révision portait, sans s'y limiter, sur l'analyse de l'information rapporte : i) le Système de Gestion Environnementale et Sociale (« SGES ») de l'entreprise; ii) les permis environnementaux et les certifications en vigueur; iii) les conditions de travail; iv) les programmes de santé et de sécurité au travail (« SST »); v) les procédures de manipulation des déchets solides et liquides. Le processus a été complété par des réunions et des entretiens téléphoniques avec des fonctionnaires du Client.

2. Classification environnementale et sociale et justification

Conformément à la Politique de Durabilité Environnementale et Sociale de la BID Invest, le Projet a été classé dans la catégorie B étant donné qu'il pourra générer, entre autres, les impacts et risques suivants : i) l'augmentation des risques des travaux; et ii) la production d'eaux usées domestiques. On estime que ces risques sont de moyens à faibles étant donné qu'ils sont limités, compte tenu du temps et de l'espace de l'usine industrielle et qu'ils peuvent être facilement pris en compte grâce à des pratiques de manipulation.

Les Normes de Performance (« NP ») des activités du Projet sont les suivantes : i) NP 1 : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux; ii) NP 2 : Travail et conditions de travail; iii) NP 3 : Efficacité de l'utilisation des ressources et prévention de la contamination; iv) NP 4 : Santé et sécurité de la communauté.

3. Contexte environnemental et social

3.1 Caractéristiques générales du site du Projet

Créé en 1986, Grupo M est un holding d'entreprises de la République Dominicaine qui produit des textiles de pointe et des vêtements, principalement pour le marché américain. Grupo M et MD Industries Ltd., sa filiale en Haïti, possèdent une exploitation intégrée verticalement¹ de fabrication de vêtements, la plus grande dans la région des Caraïbes, dont les produits servent à approvisionner des entreprises de marques américaines, dont Hanes Brands Inc.², Next Level Apparel³, entre autres.

En RD, le site de production se trouve au Parc Industriel des Caraïbes (« PIC »), dans la ville de Santiago de los Caballeros, où sont fabriqués et coupés les tissus. MD Industries, située dans le parc industriel CODEVI, en Haïti, se consacre aux opérations de maquilas de vêtements.

Le parc industriel CODEVI, zone détaxée située à Ouanaminthe (Haïti), sur la frontière avec la RD, opère, depuis 2003, en tant que division de Grupo M. CODEVI, qui emploie 19 100⁴ employés (ce qui en fait actuellement le plus grand employeur en Haïti), comprend en tout 29 usines pour l'assemblage de vêtements, divers édifices à bureaux, un centre d'hôtellerie et d'alimentation, un centre de formation, un centre de garde d'enfants, une usine de recyclage, un centre de soins primaires, un magasin d'alimentation pour les employés et un édifice de production d'électricité de soutien avec 5 génératrices. Ce parc industriel est peut-être unique au monde du fait qu'il se trouve dans une zone franche située entre deux pays culturellement très distincts.

3.2 Risques contextuels

Ces dernières années, Haïti s'est caractérisé par une détérioration : i) de la situation économique et de la sécurité des citoyens; ii) des services publics; iii) du milieu économique et des entreprises; et iv) de la qualité de vie des ménages et du pays. Cependant, le secteur textile a continué à croître⁵ et est devenu une importante source d'emplois⁶. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour couvrir les besoins de base de la population, en raison du taux d'inflation élevé, qui s'est aggravé à cause des effets de la COVID-19 et de la défaillance des milieux socioéconomique et politique.

De plus, en 2022, on a constaté une hausse de la rareté des carburants, des attaques et de la violence entre groupes mafieux, et des attaques armées contre la population, malgré les efforts de la Police

¹ Se réfère au degré d'intégration entre la chaîne de valeur d'une entreprise et les chaînes de valeur de ses fournisseurs et distributeurs (voir https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/icea/LI_ComOrga/Dolores_Nava/integracion.pdf)

² <https://www.hanes.com/corporate>

³ <https://uniwellapparel.com/uniwell-apparel>

⁴ 95 % du personnel est haïtien et le reste, soit 5 %, est majoritairement de nationalité dominicaine, mais aussi, israéliite, chinoise, taiwanaise et d'autres nationalités.

⁵ Comme le mentionne la lien suivant : <https://betterwork.org/portfolio/better-work-haiti-24th-biannual-compliance-synthesis-report/>, le bureau des textiles et de la confection du Département du Commerce des É.-U.A. (OTEXA), l'industrie textile haïtienne a exporté aux États-Unis des produits d'une valeur de 433,553 millions \$US durant les cinq premiers mois de 2022, par rapport à 376,715 millions \$US de janvier 2021 à mai 2021, ce qui représente une augmentation de 15,09 %.

⁶ Dans le lien : <https://betterwork.org/portfolio/better-work-haiti-24th-biannual-compliance-synthesis-report/> on mentionne que Better Work Haïti a enregistré 58 571 emplois dans le secteur, dans son rapport pour la période de mai 2021 à juin 2022, par rapport à 53 410 dans le rapport de la période précédente (de mai 2020 à juin 2021). En février 2022, le gouvernement a augmenté le salaire minimum journalier dans le secteur textile de 500 à 685 gourdes (37 %).

Nationale d'Haïti (« PNH ») en vue de freiner les délits. Ce climat de violence a provoqué le déplacement de personnes dans diverses zones de Port-au-Prince, en particulier dans la zone métropolitaine, pour chercher des emplois en dehors de la capitale.

4. Risques et impacts environnementaux et sociaux de l'atténuation et de l'indemnisation proposées

4.1 Évaluation et Gestion Des Risques et Impacts Environnementaux et Sociaux

4.1.a Système de Gestion Environnementale et Sociale

Pour s'aligner sur les normes de ses principaux clients, l'Entreprise a adhéré au programme Better Work⁷ et a obtenu la certification WRAP⁸. Ceci lui a permis de mettre en œuvre les meilleures pratiques de l'industrie en gestion environnementale et sociale, et d'adopter une stratégie de durabilité⁹ de Grupo M qui s'aligne sur 9 des objectifs de développement durable (« ODD »)¹⁰ et s'appuie sur trois axes : i) autonomie sociale et intégrité; ii) renforcement des activités des associations et de la chaîne de production durable; iii) innovation et résilience climatique. Cette stratégie a pour objectifs les suivants : i) appuyer le bien-être social par l'intermédiaire de l'autonomie rurale; ii) collaborer à l'identification des opportunités de développement économique; iii) augmenter les capacités des activités des associations et des coopératives; iv) renforcer les groupes émergents pour le développement de la production binationale de la RD et d'Haïti; et v) gérer de façon appropriée les risques environnementaux et climatiques des zones d'influence directe et indirecte de ses opérations.

4.1.b Politique

L'Entreprise applique des politiques de développement axées sur les 12 points de la certification WRAP¹¹, tels que : i) la conformité avec la législation et la réglementation en matière de travail sur le lieu de travail; ii) l'interdiction du travail forcé; iii) l'interdiction du travail des mineurs; iv) l'interdiction de l'intimidation et du harcèlement; v) le maintien d'un ensemble de mesures attrayantes de rémunération et d'avantages sociaux; vi) l'établissement d'heures de travail appropriées; vii) l'interdiction de la discrimination; viii) le maintien de niveaux appropriés de santé et de sécurité; ix) la liberté d'association et de la négociation collective; x) le maintien d'une

⁷ Better Work, collaboration entre l'Organisation internationale du travail (OIT) et la Société financière internationale (SFI), est un programme intégré qui réunit tous les niveaux de l'industrie de la confection pour améliorer les conditions de travail et le respect des droits du travail des travailleurs, et favoriser la compétitivité des entreprises de confection. <https://betterwork.org/about-us/the-programme/>

⁸ WRAP est un programme de certification d'installations axé sur les vêtements, les chaussures et les produits de couture qui émet trois niveaux de certification en fonction du respect de 12 principes fondés sur : i) des normes de travail internationales généralement acceptées; ii) la législation locale et la réglementation du travail; iii) les conventions de l'OIT, les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme et les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) pour les entreprises multinationales. <https://wrapcompliance.org/about/>

⁹ Depuis 2022, l'Entreprise publie des rapports de durabilité (<http://www.grupom.com.do/enviroment.php#>).

¹⁰ ODD 2 Faim zéro, ODD 3 Bonne santé et bien-être, ODD 5 Égalité entre les sexes, ODD 7 Énergie propre et d'un coût abordable, ODD 10 Inégalités réduites, ODD 11 Villes et communautés durables, ODD [... ?]

¹¹ CODEVI maintient, pour ses installations industrielles #1, # 6, #7 et #3, la certification WRAP, catégorie Or, qui est le niveau de certification standard, accordé aux usines qui démontrent une conformité totale avec les 12 principes de WRAP.

harmonie avec l'environnement; xi) la conformité avec la réglementation douanière; et xii) la sécurité. De plus, CODEVI a adopté une Politique de Responsabilité Sociale Corporative (basée sur l'éducation, la santé, la durabilité, ainsi que sur la culture et le sport) et une Politique de Sécurité et d'Hygiène au travail.

4.1.c Identification des risques et impacts

Les risques dans la fabrication de tissus et de vêtements de CODEVI ont été identifiés. Pour en assurer la gestion, CODEVI a mis en œuvre des mesures d'atténuation appropriées, telles que l'installation de protections (gardes) des courroies de transmission des machines à coudre et des protections d'aiguille. De même, toutes les installations industrielles, qui ont été construites par des entrepreneurs accrédités, bénéficient d'un bon éclairage et d'itinéraires de sortie d'urgence dégagés et bien signalisés.

Par ailleurs, dans les installations certifiées, CODEVI applique le Guide de Gestion des risques de WRAP¹² pour l'identification des dangers sur le lieu de travail, pour en déterminer l'importance et pour effectuer des contrôles visant à atténuer et gérer les risques associés : i) aux incendies; ii) aux courts-circuits électriques; iii) aux défauts structurels; iv) aux mouvements répétitifs; v) aux agents chimiques; vi) à la poussière; vii) au bruit; viii) à la chaleur et au froid extrême; et ix) aux agents microbiologiques.

4.1.c.i Risques liés au genre

L'Entreprise se préoccupe des risques liés au genre, principalement dans la conformité avec la législation relative à la protection des femmes dans ses opérations, tant en RD¹³ qu'en Haïti. Conformément au dernier rapport de Better Work Haïti¹⁴ (« BWH »), le Client travaille depuis 2018 dans les installations du parc CODEVI pour assurer la formation en prévention du harcèlement sexuel des superviseurs et directeurs.

En avril 2022, BWH a donné une formation sur le genre, la violence et le harcèlement, dans le but de renforcer les connaissances en matière de prévention du harcèlement sexuel et de refus de la violence liée au genre en général, ainsi que pour appuyer la révision de politiques et développer des procédures d'identification et de réduction du harcèlement sexuel sur le lieu de travail. La formation a été donnée aux travailleurs des usines de fabrication participantes ainsi qu'aux représentants des associations de travailleurs (soit, au total, 426 participants, dont 155 étaient des femmes).

Cependant, le Client, compte tenu du fait qu'environ 50 % du personnel sont des femmes, développera et actualisera constamment une grille de risques et impacts liés au genre, en utilisant à cet effet, l'Outil d'Évaluation des Risques liés au Genre¹⁵ (OERG) de la BID Invest.

¹² <https://wrapcompliance.org/wp-content/uploads/2021/01/2021-01-15-Risk-Management-Guide.pdf>

¹³ La RD dispose d'une loi qui facilite aux femmes victimes de violence l'accès à la justice depuis 2011 https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_dom_leyfacilitaaccesojusticiamujeresvictimasviolencia.pdf

¹⁴ https://betterwork.org/wp-content/uploads/2022/08/BWH_24th_Compliance_SR_HOPE-II_English.pdf

¹⁵ Cet outil a été conçu pour prévenir et gérer les risques liés au genre dans ses opérations (voir <https://www.idbinvest.org/es/publications/herramienta-de-evaluacion-de-riesgos-de-genero>)

4.1.c.ii Exposition aux changements climatiques

La zone dans laquelle se trouve le Projet¹⁶ est très exposée aux vents d'ouragans (vitesses de l'ordre de 209 km/h pour une période de retour de 500 ans) et aux vagues de chaleur¹⁷. Le site est modérément exposé aux périodes de sécheresse, au manque d'approvisionnement en eau et aux tremblements de terre.

À cela s'ajoute la faible et modérée capacité installée, en Haïti et en RD, respectivement, de préparation et de réponse aux catastrophes.

4.1.d Programmes de gestion

CODEVI a établi un ensemble de politiques et de procédures pour gérer les problèmes environnementaux et sociaux liés à ses activités, conformément aux cadres fournis par BWH, par ses clients, par la réglementation applicable dans les deux pays et par le contrat de travail collectif avec le syndicat des travailleurs de CODEVI.

La gestion environnementale et sociale de CODEVI est fondée sur la mise en œuvre des 12 principes de la certification WRAP¹⁸, qui comprennent des éléments associés à la gestion des ressources humaines, à la santé et à la sécurité; aux pratiques environnementales et à la conformité avec les normes juridiques locales, y compris celles liées à la sécurité et aux exigences douanières d'importation et d'exportation. Ces principes se sont concrétisés chez CODEVI par diverses procédures, à savoir : i) la manipulation des matières dangereuses; ii) la gestion des réchauffeurs; iii) la coupe et la soudure; iv) l'expédition et la sécurité; v) les urgences; vi) la liberté d'association; vii) l'entretien du système de climatisation; ix) l'entretien du système de purification d'eau; x) la réduction de la consommation d'eau; et xi) l'inspection des conteneurs et des véhicules routiers de marchandises.

4.1.e Capacités et compétence organisationnelles

CODEVI assure sa gestion environnementale et sociale (« E&S ») dans les trois volets suivants : i) la durabilité, qui se concrétise par des thèmes tels que l'efficacité en matière d'énergie et de consommation d'eau, la gestion des déchets et l'engagement social ainsi que les projets environnementaux en dehors de CODEVI; ii) la surveillance de la conformité avec les normes applicables et la législation de la RD et d'Haïti; iii) les services, soit la gestion des ressources humaines, les thèmes de la santé et de la sécurité au travail, les ventes, la formation et le jardin d'enfants.

4.1.f Préparation et réponse aux situations d'urgence

¹⁶ Résumé de l'examen préalable des risques climatiques, Niveau I de l'évaluation des risques climatiques de BID Invest, 13683-01 Codevi - Rapport combiné, Septembre, 2022

¹⁷ On pourrait atteindre plus de 165 jours de chaleur extrême en un an vers la fin du XXI^e siècle.

¹⁸ <https://wrapcompliance.org/es/12-principios/>

Le Client dispose, à l'échelle de l'ensemble du complexe de CODEVI, d'une procédure d'intervention d'urgence qui établit : i) la forme de gestion des situations d'urgence pour divers scénarios (incendies, inondations, ouragans, tremblements de terre et déversements de produits chimiques); ii) les responsables de la mise en œuvre de la procédure; iii) la nécessité et la formation de brigades (lutte contre les incendies, premiers soins, et évacuation et secours) d'urgence, dans chacune des usines. Cette procédure inclut aussi une description des itinéraires d'évacuation; l'emplacement des portes de sortie de secours; les exigences en matière de signalisation, d'accès aux sorties et de leur éclairage, ainsi que l'emplacement et les caractéristiques des extincteurs d'incendie.

De plus, il existe un centre d'urgence binational 911, qui dessert les communautés de Dajabón et d'Ouanaminthe et est équipé d'une motopompe et d'une ambulance, pour lequel existe un accord de coopération avec le corps de pompiers de Dajabón. CODEVI dispose également de son propre centre médical qui dispense les premiers soins en cas d'accidents de travail et qui, puisqu'il n'existe aucune installation similaire à Ouanaminthe, fait office de soins de santé primaires pour les employés et leurs familles à cet endroit.

4.1.g Suivi et évaluation

CODEVI a établi des indicateurs de rendement clefs (« KPI ») pour la consommation d'énergie et d'eau, et pour la production de déchets. L'Entreprise gère sa main-d'œuvre conformément aux exigences de ses clients, de BWH et de la Convention Collective de Travail (CCT). Dans le cadre de son processus d'amélioration continue, l'Entreprise est assujettie à des audits internes en matière de SST et de conditions de travail, et à la conformité avec les Plans de Mesures Correctives qui découlent de ces processus.

4.1.h Participation des acteurs sociaux

Lors de la mise en œuvre du complexe industriel de CODEVI en 2002, l'Entreprise a établi un processus de consultation avec les communautés de la zone d'influence directe, soit Dajabón (RD) et Ouanaminthe (Haïti). Toutefois, une fois que le complexe atteindra sa phase opérationnelle, les risques se limiteront à l'intérieur de la zone industrielle. C'est pour cette raison que CODEVI a axé sa gestion sociale sur la promotion et le développement de la communauté, sur des initiatives des employés (95 % d'entre eux habitent dans la ville de Ouanaminthe) et sur sa relation avec des dirigeants communautaires et les autorités locales (maires de Ouanaminthe et de Dajabón).

Les programmes de Responsabilité Sociale Corporative (RSC) de l'Entreprise, qui sont exécutés par la Fondation Grupo M, incluent, entre autres, les suivants : i) Centre agroforestier CODEVI, pépinière de plus de 70 000 arbres de diverse espèces endémiques; ii) le sanctuaire de La Paz, espace de méditation et de repos à la disposition des employés et visiteurs du complexe; iii) l'École d'initiation des travailleurs et de formation des cadres et des cadres intermédiaires (« L'Ékol »); iv) le Centre "Tipa Tipa"¹⁹, centre d'éducation et de garde d'enfants où sont pris en charge et éduqués 160 enfants dont l'âge va de 45 jours à six ans; v) Sipé, micromarché qui offre des produits du panier familial de base à des prix plus compétitifs pour les travailleurs et la communauté; vi) Zaboka, poste

¹⁹ Le centre profite à des employées qui sont mères célibataires et n'ont personne à qui laisser leurs enfants pendant leurs heures de travail. Les enfants reçoivent éducation, alimentation et soins médicaux.

de distribution de gaz propane, dont l'objectif est d'éviter que la population ne transforme ces arbres en carbone et les utilise comme combustible; vii) le poste de recyclage Carplan, qui opère en collaboration avec les mairies de la zone frontalière entre les deux pays pour la collecte, l'entreposage et le recyclage (ou la réutilisation) de déchets plastiques.

4.1.i Communications externes et mécanisme de règlement de griefs

CODEVI a établi un canal de communication externe à l'aide d'un émetteur appelé « Radio Power », qui, en plus de nouvelles de l'Entreprise, diffuse aussi des programmes éducatifs et culturels²⁰.

L'Entreprise est en train de mettre sur pied un canal de dénonciation ou ligne éthique qui garantira souplesse de réaction et confidentialité à ses usagers, dont l'objectif est de saisir différents types de plaintes (harcèlement sexuel, harcèlement au travail, abus de pouvoir, discrimination, extorsion, etc.) et les canaliser vers les zones compétentes afin de fournir une réponse et, au besoin, d'apporter des mesures correctives.

De plus, l'Entreprise : i) élaborera une procédure et affectera du personnel pour rendre compte aux communautés touchées des risques significatifs des mesures qu'elle entreprend et des plans d'action correspondants; ii) disposera de plusieurs canaux pour informer les communautés; iii) mènera une enquête pour déterminer quelle information est utile pour les communautés; iv) rendra compte des résultats des performances de l'Entreprise; v) fournira des statistiques sur le processus de processus de résolution des plaintes; et vi) publiera chaque année un rapport environnemental et social en suivant les meilleures pratiques internationales telles que l'initiative mondiale pour l'élaboration de rapports ("GRI", pour son sigle en anglais).

4.2 Travail et conditions de travail

La taille actuelle des effectifs de l'Entreprise est de 19 146 travailleurs (directs et indirects) dont, approximativement, 50 % sont des femmes et 50 %, des hommes; 95 % sont Haïtiens (chez CODEVI) et le reste sont de la RD ou d'autres nationalités²¹. On espère que le Projet générera environ 700 autres emplois.

4.2.a Conditions de travail et administration des relations de travail

L'Entreprise dispose de politiques et de procédures en matière de ressources humaines (« RH ») pour gérer ses relations de travail. Tout comme d'autres entreprises haïtiennes de fabrication de vêtements, CODEVI participe au programme BWH et est assujettie à des audits semestriels de cette organisation. De plus, 6 des 12 entreprises de production de CODEVI ont reçu des certificats WRAP (catégorie « Or ») en 2021, valides un an.

²⁰ Quelques-uns des programmes incluent des thèmes liés à l'orientation de la population quant à l'importance du travail et des économies, à la santé CODEVI, à la connaissance de la culture, à la connaissance de la législation haïtienne, aux dialogues avec la collectivité, à la coexistence et à son importance pour le développement du pays, à l'impact économique de CODEVI dans la région, aux normes et devoirs, et à la prévention de la COVID-19.

²¹ En août 2022, CODEVI comptait 19 146 travailleurs (17 196 Haïtiens et 1 150 travailleurs d'autres nationalités).

4.2.a.i Politiques et procédures en matière de ressources humaines

L'Entreprise s'est dotée d'un Code de Conduite et d'un Règlement Interne de Travail, qui incluent : l'interdiction du travail forcé, du travail des mineurs, du harcèlement, des abus ou des punitions corporelles, de preuves de grossesse et de la discrimination. CODEVI a aussi émis des déclarations de politique sur les rémunérations, les avantages sociaux, la journée de travail, les droits de maternité, le droit des travailleurs à la liberté d'association sans discrimination, la communication de plaintes et de suggestions; elle a aussi une politique de porte ouverte pour les employés ainsi qu'un protocole et des mesures d'assainissement pour la prévention de la COVID – 19.

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

Toutes les conditions de travail et d'emploi sont documentées dans la CCT. Au début de la relation de travail, l'employé reçoit un contrat par écrit qui définit les conditions d'emploi, les droits en vertu de la législation et de la CCT, les heures de travail, les tarifs salariaux, les dispositions relatives aux heures supplémentaires et aux autres conditions habituelles. La semaine de travail normale est de 5 jours de neuf heures. Cependant, le travailleur a le choix d'augmenter ses revenus par des travaux à la pièce.

4.2.a.iii Organisations syndicales

L'Entreprise se conforme à la législation du travail de la RD et d'Haïti²² en matière de droit d'organisation et de syndicalisation²³. Ainsi, jusqu'à présent, CODEVI a signé une CCT avec 5 organisations syndicales²⁴ en vertu des lois haïtiennes²⁵. Chaque unité de négociation (usine) a son propre délégué pour la négociation de la CCT.

4.2.a.iv Non-discrimination et égalités des chances

Tant la CCT que le cadre de politiques de ressources humaines de CODEVI interdisent la discrimination.

4.2.a.v Mécanisme de règlement de griefs

Le syndicat joue un rôle actif et communique périodiquement les plaintes des travailleurs à la direction de l'Entreprise, au nom des travailleurs. L'Entreprise dispose aussi de divers mécanismes pour recueillir les griefs du personnel (sans intervention syndicale) et d'une procédure formelle de plaintes et suggestions. Elle recueille les plaintes en communiquant directement avec les responsables opérationnels ou ceux du département des RH ou via des boîtes de suggestions

²²Haïti a ratifié la Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit de syndicalisation (1948) en 1979 et la Convention n° 98 sur le droit de syndicalisation et de négociation collective (1949) en 1957.

²³ La main-d'oeuvre de Codevi est syndicalisée depuis 2005, les employés étant membres du syndicat Sokowa (Le Sendika Ouvriye Codevi Wanament / Syndicat des Ouvriers de Codevi à Ouanaminthe).

²⁴ Syndicat des Ouvriers de CODEVI/Ouanaminthe, Sendika Ouvriye Kodevi Wanament (Sokowa), Syndicat Des Ouvriers et Employés de la Zone Franche Codevi (SOFEZO), Syndicat des Travailleurs et Travailleuses CODEVI/Ouanaminthe (SYNTRACO), L'Association Syndicale des Ouvriers de la CODEVI Ouanaminthe (ASSOCO), Syndicat des Travailleurs d'Assemblage de Codevi Ouanaminthe (STRACO).

²⁵ Loi n° VI, Titre IV du Code du travail.

(situées dans l'usine) que le département des RH vérifie chaque semaine. Les griefs font rapidement l'objet d'une enquête, les commentaires sont fournis et leur nature est consignée dans un registre. Les griefs les plus courants portent sur des aspirations salariales.

4.2.b Protection de la main-d'œuvre

L'Entreprise a des politiques qui interdisent le recours au travail forcé ou au travail des enfants, en conformité avec les politiques de la RD et d'Haïti; à ce sujet, les deux pays sont signataires de la Convention 105 de l'OIT. Dans le cas du travail des enfants, même si l'âge minimal pour travailler en Haïti est de 15 ans, COVEDI a pour politique de ne pas employer des mineurs de moins de 18 ans. C'est pour cette raison que COVEDI vérifie l'âge des employés éventuels avant de les embaucher. La DDAS n'a trouvé aucune preuve du travail des enfants ou du travail forcé.

4.2.c Santé et sécurité au travail

La plupart des blessures sur le lieu de travail sont associées à des accidents dus à des piqûres d'aiguilles. Les premiers soins sont dispensés sur place par le centre médical de CODEVI. Les accidents font l'objet d'une enquête et d'un suivi avec le responsable de la production concerné. L'Entreprise fournit l'équipement de protection personnel et la formation nécessaire pour usage correct. De plus, elle donne des cours de formation technique (y compris l'utilisation de machines à coudre et le maniement des monte-charges), de compétences générales et sur des questions de vision et de mission, ainsi que sur les valeurs corporatives.

Chaque usine a son propre comité tripartite de santé et de sécurité (formé d'un ou de plusieurs représentants des travailleurs, d'un représentant du syndicat et d'un représentant de l'Entreprise) qui se réunit une fois par mois pour analyser les sujets les plus critiques, ainsi que les plaintes reçues.

En se basant sur une matrice de risques, CODEVI effectue des surveillances périodiques du bruit, de l'éclairage, de la qualité de l'air dans le lieu de travail et de la température dans les lieux de travail critiques. De plus, le département médical mène des évaluations périodiques du personnel (spirométries et audiométries) et effectue des mesures environnementales du bruit et de l'éclairage. L'Entreprise a constitué et formé des équipes de brigadiers.

Dans le cadre du processus d'amélioration continue, les écarts de conformité avec les normes applicables détectés par les processus d'audit interne de CODEVI sont corrigés au moyen d'un programme continu de formation et de plans de mesures correctives qui sont présentés aux responsables du comité tripartite.

4.2.d Travailleurs embauchés par des tierces parties et chaîne d'approvisionnement

L'Entreprise maintient des règles générales de santé et de sécurité sur le lieu de travail qui s'appliquent à tous les entrepreneurs ou fournisseurs de services qui ont une relation d'affaire avec CODEVI. Elle a aussi des Critères de Sélection de Fournisseurs, en vertu desquelles elle demande à chacune des usines d'approvisionnement de se conformer à la réglementation environnementale

de la RD²⁶, ainsi qu'à l'autorisation environnementale appropriée pour la mise en œuvre dans son complexe industriel. Il convient de noter que, en raison de la nature de l'entreprise, seuls sont conclus des contrats pour la construction de nouvelles installations ou équipements. L'approvisionnement de matières premières provient de ses clients.

4.3 Efficacité de l'Utilisation des Ressources et Prévention de la Pollution

Les opérations de CODEVI consomment relativement peu de ressources : la demande en électricité est principalement due aux moteurs des machines à coudre, à l'éclairage et aux compresseurs d'air.

4.3.a Efficacité de l'utilisation des ressources

CODEVI s'approvisionne principalement en vertu d'un contrat d'achat d'énergie avec l'Empresa Distribuidora de Electricidad del Norte (Edenorte)²⁷.

Pour aborder les questions d'efficacité énergétique, CODEVI a établi un comité de l'énergie constitué du représentant de l'Équipe de Durabilité et d'un délégué de chacune des usines industrielles. Des lectures de compteurs sont effectuées chaque jour, la consommation est analysée toutes les semaines et des objectifs d'amélioration continue sont alors établis.

Les efficacités enregistrées ces dernières années sont le résultat du remplacement des moteurs des machines à coudre par des unités hautement efficaces, d'un meilleur contrôle de l'éclairage, d'un refroidissement amélioré du compresseur d'air et de l'adoption de compresseurs d'air à variateur de vitesse. En outre, un programme de remplacement de l'éclairage par des LED²⁸ a été établi.

À l'heure actuelle, CODEVI a installé, sur les toits des édifices les plus neufs du complexe, une usine photovoltaïque dont la capacité installée est de 1,5 MW. Le Projet a prévu l'augmentation de cette capacité de l'usine de 3 à 5 MW, lors de la première étape.

4.3.a.i Gaz à effet de serre

L'émission de Gaz à Effet de Serre (GES) de CODEVI est principalement due à l'utilisation d'électricité, à l'utilisation de combustibles fossiles dans la centrale thermique de secours (moteurs diesel), à l'utilisation de combustible pour les monte-charges, et à quelques déperditions dans les systèmes de réfrigérants. On estime que les émissions annuelles de GES seront inférieures à 25 000 tonnes/an de CO₂ équivalent.

4.3.a.ii Consommation d'eau

L'eau pour la consommation humaine (potable) et pour usages sanitaires est extraite de 3 puits et est traitée et rendue potable grâce à des installations d'osmose inverse, soit une pour chaque usine.

²⁶ Loi générale n° 64-00 de l'environnement et des ressources naturelles (Art. 38, 40 et 41).

²⁷ <https://edenorte.com.do/edenorte-anuncia-proyecto-de-rehabilitacion-en-codevi/>

²⁸ Le financement de BID Invest, par l'intermédiaire d'une assistance technique, visera à appuyer les efforts de l'Entreprise en vue de l'autoproduction d'énergie renouvelable (c'est-à-dire, étude de faisabilité, et l'obtention de la certification EDGE (<https://edge.gbci.org/>) ou LEED (<https://www.leedonline.com>) pour l'expansion de la zone franche CODEVI.

La consommation moyenne d'eau de CODEVI est d'approximativement 22 000 m³/mois. Cependant, depuis janvier 2022, CODEVI met en œuvre une campagne d'économie d'eau, au moyen d'un programme de réduction de la consommation, ce qui lui a permis de réduire sa consommation à presque 13 000 m³/mois. Parmi les mesures prises figurent : i) le remplacement de tous les robinets manuels de lavabos par des robinets à capteurs ou boutons poussoirs; ii) le remplacement de toutes les toilettes par des toilettes à faible débit²⁹; iii) la formation de toute la main-d'œuvre pour encourager les économies d'eau; iv) la pose de signalisation dans les toilettes visant à économiser l'eau et l'entretien du matériel de lavage des mains et des toilettes; et v) l'installation de compteurs de consommation d'eau indépendants dans les bureaux, dans les lieux de production et dans les toilettes des lieux de production pour pouvoir suivre chaque semaine la consommation d'eau de ces lieux.

Il convient de noter que, pour chacune des usines industrielles, CODEVI tient à jour un tableau de bord pour contrôler et suivre les résultats mensuels de la gestion des ressources en eau avec des KPIs tels que : i) la consommation moyenne par personne/usine; ii) la consommation moyenne totale par personne; et iii) le volume total économisé sur toute une année.

4.3.b Prévention de la pollution

Les opérations de CODEVI ne produisent pas d'émissions de particules ou d'autres types dans l'atmosphère.

Tous les processus de production sont secs, et il n'y a donc pas d'effluents industriels. En revanche, dans chacune des usines, CODEVI génère des eaux usées domestiques qui sont déversées dans diverses fosses septiques après passage dans des bassins de sédimentation. Les rejets liquides de ces réservoirs sont acheminés vers une grande fosse septique commune à partir de laquelle les eaux usées domestiques s'infiltrent dans le sous-sol de manière naturelle. Toutes les eaux qui sont acheminées vers ces fosses sont des eaux sanitaires provenant des toilettes et des lavabos.

Toutefois, l'Entreprise a envisagé la construction d'une usine de traitement d'eaux usées domestiques (UTEUD)³⁰ d'une capacité de 500 m³/jour. Cette usine permettra de traiter les eaux usées produites par les 22 000 travailleurs et réduira le déversement dans le sol de 141,5 kg/jour de charge polluante (3 679 tonnes/mois de D.B.O.5).

La conception de L'UTEUD prévoyait ce qui suit : i) le calibrage d'un modèle d'eau, qui a permis de déterminer la consommation d'eau d'une population de 14 000 travailleurs (500 m³/jour) et de 22 000 travailleurs (680 m³/jour), ii) l'analyse de trois technologies de traitement d'eau (zones

²⁹ La consommation d'une toilette conventionnelle est de 16 litres (4,22 gal) d'eau et celle d'une toilette à faible débit de 4 à 6 litres (1,05 gal à 1,58 gal) d'eau.

³⁰ Station de traitement des eaux usées domestiques du CAMPUS INDUSTRIEL CODEVI. Évaluation technique de l'usine de traitement des eaux usées domestiques – UTEUD, Ingénierie conceptuelle, 3 mai 2021. IFC, CODEVI, CPI.

humides³¹, MBR³² et boues activées³³) et la sélection de la solution de rechange la plus souhaitable; iii) la conception de l'UTEUD de façon à se conformer à la réglementation de la RD et aux normes de la CFI; iv) la réutilisation des effluents de l'usine en tant qu'eau d'irrigation de zones du complexe industriel CODEVI; et v) la réutilisation de la boue déshydratée dans le cadre du processus de compostage pour l'obtention d'engrais organique.

4.3.b.i Déchets

Les déchets solides sont séparés à la source et sont recueillis dans des récipients distincts pour le papier et le carton, les plastiques et les « déchets ordinaires »; ils sont ensuite déposés dans des stations de stockage temporaire, d'où ils sont transportés vers leur destination finale, selon le type de déchet.

L'Entreprise met en œuvre un programme de réduction des déchets solides et d'économie circulaire par la séparation à la source et sa réutilisation ultérieure, le recyclage ou l'élimination appropriée. À cet effet, elle a lancé les initiatives suivantes : i) le recyclage de déchets plastiques (bouteilles PET³⁴) et déchets de ferraille³⁵; ii) l'envoi de déchets de carton à Santiago (RD) pour recyclage; et iii) l'élimination des déchets non réutilisables ou recyclables et des déchets organiques sur le site de la décharge municipale de Dajabón.

Les déchets dangereux, tels que l'huile usagée, les lubrifiants ou les carburants provenant de l'entretien des machines (monte-charges ou moteurs de génération de secours) et les ampoules fluorescentes usagées, sont livrés à la RD pour être éliminés par un entrepreneur autorisé.

4.3.b.ii Manipulation des matières dangereuses

L'Entreprise a élaboré une Procédure de Manipulation des Matières Dangereuses afin d'éviter des accidents. Cette procédure détaille les mesures clés pour la gestion d'urgences, ainsi que la gestion des déchets dangereux qui résultent de la manipulation de ces matières.

4.3.b.iii Manipulation et utilisation de pesticides

Il n'y a eu aucune preuve de l'utilisation de pesticides dans les installations du Client.

4.4 Santé et sécurité de la communauté

³¹ Les zones humides artificielles sont des systèmes d'ingénierie qui mettent en valeur les ressources naturelles pour nettoyer les déchets d'eau; essentiellement, elles consistent en un terrain sur lequel on place un matériau imperméable pour éviter que le liquide ne s'infilte dans le sous-sol.

³² Le réacteur biologique de membranes (MBR) prévoit l'application de l'ultrafiltration avec des membranes dans le cadre du traitement secondaire d'effluents, de la même façon que celles qu'on utilise pour le traitement de l'eau potable.

³³ Le processus qui utilise une masse d'organismes en état d'aérobie pour traiter les eaux usées et éliminer les composés organiques biodégradables.

³⁴ Le PET (polyéthylène téréphtalate) est un polymère plastique qu'on obtient grâce à un processus de polymérisation d'acide téréphtalique et de mono-éthylène glycol.

³⁵ Ils sont transportés jusqu'à une usine de recyclage CARPLAN (dans le complexe CODEVI) pour exportation, après broyage.

Toute la gestion de la santé et de la sécurité de l'Entreprise avec les communautés de la zone d'influence, tant en RD qu'en Haïti, est basée sur le document de politiques de responsabilité sociale corporative où sont définies les lignes directrices du programme de RSC. Sa mise en œuvre et son leadership relèvent de la Fundación Grupo M. Cette fondation assure la promotion de cinq programmes d'inclusion sociale : i) santé au travail, et santé des enfants et des mères; ii) formation et éducation; iii) garde des enfants; iv) initiatives culturelle et sportives; et v) durabilité environnementale.

4.4.a Personnel de sécurité

CODEVI a son propre service de sécurité qui se compose de 100 personnes et dont l'accent est mis sur la sécurité : i) corporative; ii) dans les transports; iii) du personnel; iv) physique interne (p. ex., résoudre les disputes entre employés) et externe (faire intervenir la police en cas d'aggravation de la situation).

La gestion de la sécurité est définie et mise en œuvre en vertu d'un manuel de sécurité corporative approuvé en 2022, lequel établit les procédures, la gestion documentaire et la surveillance interne. Dans le manuel sont identifiés des scénarios de risque tels que les menaces terroristes, les menaces internes, les attaques cybernétiques, le trafic de drogues, le vol de marchandises, entre autres. Des procédures sont donc établies pour les processus suivants : i) les audits; ii) le recrutement³⁶; iii) la réglementation relative au personnel; iv) les contrôles et protocoles d'accès; v) la délivrance de cartes d'identité; vi) le recrutement; vii) la résiliation des contrats de travail; viii) le fonctionnement du centre de contrôle et de surveillance; ix) le fonctionnement du centre de secours; la matrice de risques; x) l'entrée de marchandises et de matériaux; et xi) l'expédition des matières premières, entre autres.

Les gardes ne sont pas armés, sauf ceux qui contrôlent l'accès au site de CODEVI sur la rivière du Massacre depuis Ouanaminthe. Néanmoins, le Client formera tout le personnel de sécurité en vertu du document Manuel de Bonnes Pratiques d'Emploi des Forces de Sécurité : Évaluation et gestion des risques et impacts de la SFI³⁷ et des guides de bonnes pratiques pour le secteur privé : Faire face aux risques de représailles contre les parties intéressées du Projet, de la CFI et de la BID Invest³⁸.

5. Accès local à la documentation du Projet

La documentation relative à CODEVI et au Grupo M est accessible via les liens suivants: i) <http://www.grupom.com.do/index.php>; et ii) <http://www.grupom.com.do/fundacion.php>

³⁶ Inclut la vérification des casiers judiciaires et des tests psychologiques.

³⁷ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/5e74e4d6-f977-49f3-85cb-e626519b0e49/p_handbook_SecurityForces_2017_Spanish.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nzgFMTI

³⁸ <https://idbinvest.org/es/medios-y-prensa/nueva-guia-para-abordar-los-riesgos-de-represalias-contra-las-partes-interesadas-de>