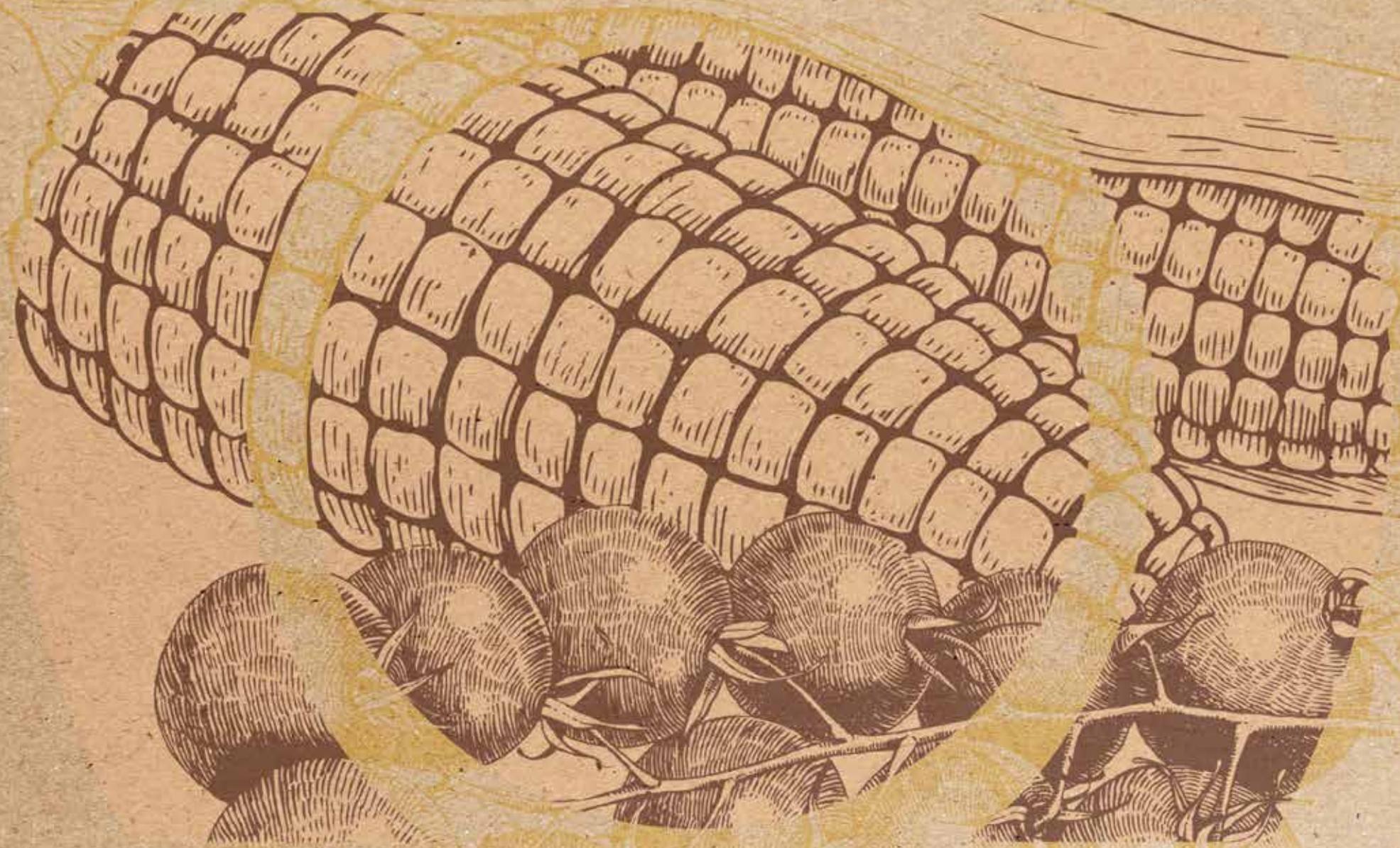




# SÉNÉGAL

RAPPORT D'ACTIVITÉ RSE • 2016



## **GDS (GRANDS DOMAINES DU SÉNÉGAL)**

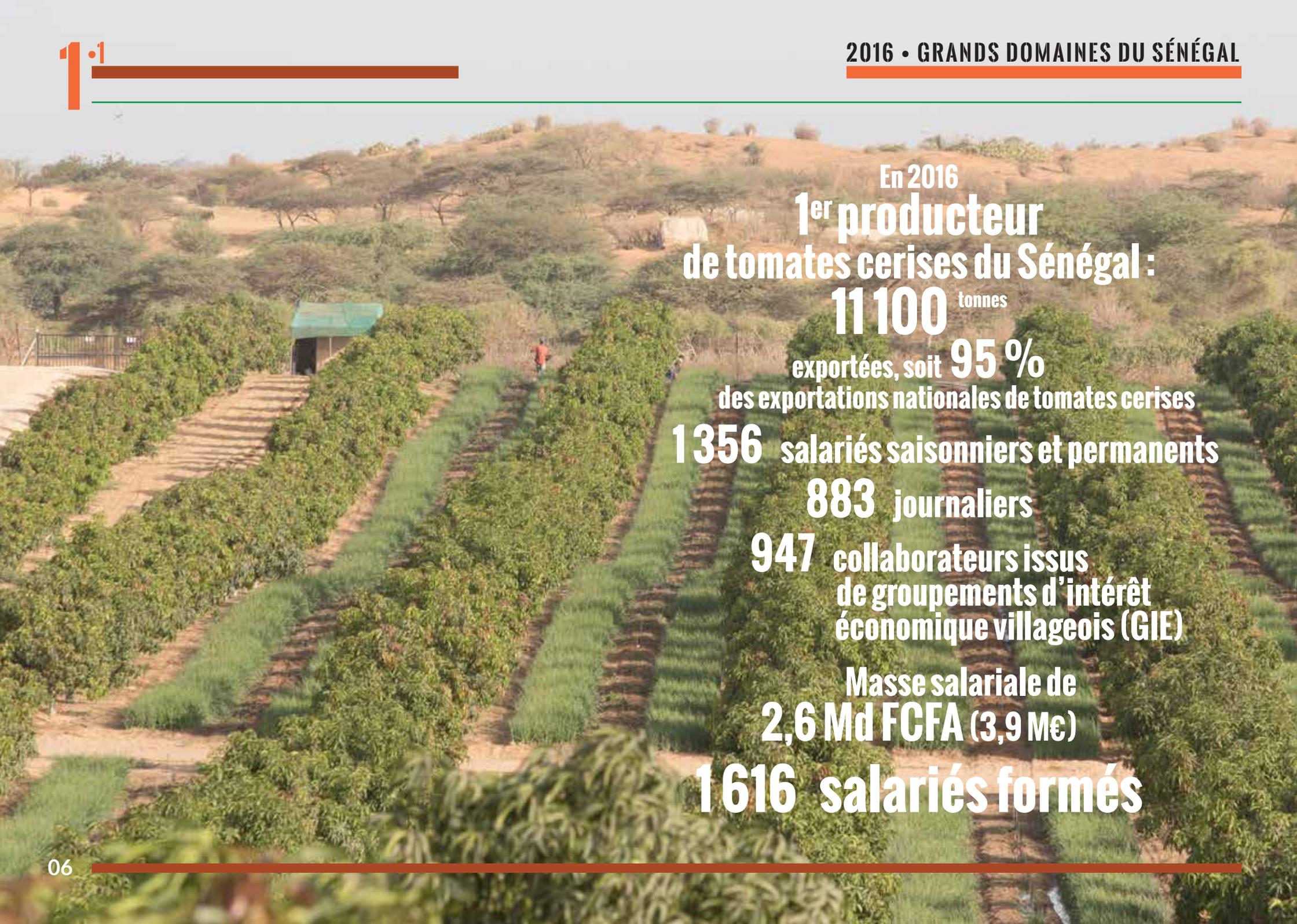
---

Société anonyme au capital de 7.959.700.000 FCFA  
Siège social: Ndiawdoune BP 934 Saint-Louis-Sénégal  
RCCM: SN-STL-2007 B 1064  
Tel. : **(+221) 33 931 50 00** - Fax : **(+221) 33 820 12 19**  
**[gds@gds.sn](mailto:gds@gds.sn)**                      **[www.compagniefruitiere.fr](http://www.compagniefruitiere.fr)**

# SOMMAIRE

<b>1 • POLITIQUE RSE</b>	P 3
MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL	P 5
INTRODUCTION	P 6
DÉMARCHE RSE	P 11
CERTIFICATIONS ET ÉVALUATIONS	P 12
<b>2 • RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE</b>	P 13
RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	P 14
DROITS DE L'HOMME	P 26
COMMUNAUTÉS ET DÉVELOPPEMENT LOCAL	P 30
LOYAUTÉ DES PRATIQUES	P 34
QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS	P 35
<b>3 • ENVIRONNEMENT</b>	P 37
AGRICULTURE RAISONNÉE	P 38
GESTION DES EFFLUENTS ET DES DÉCHETS	P 40
PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ	P 41
RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE	P 43
<b>4 • NOTRE DÉMARCHE RSE EN BREF</b>	P 46
SYNTHÈSE DES DÉPENSES RELATIVES À LA POLITIQUE RSE EN 2016	P 47
RENFORCEMENT DE LA DÉMARCHE RSE	P 48
RAPPEL DE L'ENSEMBLE DES INDICATEURS	P 49
<b>5 • ANNEXES</b>	P 52
LISTE DES ABRÉVIATIONS	P 53

# 1 | POLITIQUE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE



En 2016  
**1<sup>er</sup> producteur**  
**de tomates cerises du Sénégal :**  
**11 100** tonnes  
exportées, soit **95 %**  
des exportations nationales de tomates cerises  
**1 356** salariés saisonniers et permanents  
**883** journaliers  
**947** collaborateurs issus  
de groupements d'intérêt  
économique villageois (GIE)  
Masse salariale de  
**2,6 Md FCFA (3,9 M€)**  
**1 616** salariés formés

Nous sommes heureux de vous présenter notre rapport de responsabilité sociétale 2016. Les Grands Domaines du Sénégal (GDS) sont aujourd'hui connus et reconnus par toutes nos parties prenantes notamment le Gouvernement du Sénégal et son administration, les communautés locales ainsi que leurs représentants, nos partenaires sociaux représentant l'ensemble du personnel, nos fournisseurs et nos clients.

Rappelons en effet que les GDS, seule entreprise de la Compagnie Fruitière à développer une activité maraîchère, a su se doter d'outils de production performants, tout en formant ses salariés aux innovations déployées.

Après 13 ans d'existence, nous atteignons notre maturité avec une croissance stable, et en 2016 un volume record de 17% en hausse par rapport aux exportations de 2015. Aujourd'hui, notre objectif est d'assurer le développement d'une production agricole durable et responsable afin de contribuer à l'essor de l'économie sénégalaise. Nous poursuivrons ainsi notre part dans l'exécution du Plan Sénégal Emergent du Gouvernement du Sénégal, qui accorde une place centrale au secteur privé et en particulier à l'agriculture.

La nouvelle attribution de + 66 ha cette année et d'autres nouvelles recherches pour 2017 de plus

de 250 ha pour les cultures de plein champ confirment cette ambition. Cependant, nous avons noté en fin 2016 de fortes attaques de la bactérie *Ralstonia Solanaecorum* qui ont mis en danger notre production de tomates et nous ont poussés à sécuriser notre outil de production et à diversifier notre activité.

Riche en contenu, ce 3<sup>e</sup> rapport sur la durabilité des GDS fournit un aperçu des défis, avancées et perspectives de notre développement durable. Nous y présentons, conformément aux lignes directrices G4 du Global Reporting Initiative (GRI), notre performance croissante, et nos ambitieux objectifs pour l'avenir. Chaque année, notre rapport RSE est édité et mis à disposition du public sur le site internet de la Compagnie Fruitière.

Nous sommes convaincus plus que jamais de notre engagement social et environnemental. L'année qui vient de s'écouler n'a pas fait exception à cette règle. En témoignent le lancement d'une Institution de Prévoyance Maladie (IPM) en vue d'améliorer l'offre d'accès aux soins pour les salariés et leurs familles, l'augmentation des contrats permanents soit 528 contrats, l'offre dynamique de formation et de gestion du personnel, la consolidation de nos certifications et l'obtention de la certification BRC en 2016, notre soutien réaffirmé à l'éducation dans

## MESSAGE DU DIRECTEUR GÉNÉRAL

le District de Gandon. La remise de fournitures scolaires à près de 2000 élèves a été une grande fierté pour nous.

Grâce à une diversité d'initiatives, nous nous sommes consacrés à la construction d'un dialogue social fort, la fidélisation de nos collaborateurs, de même que le renforcement de nos relations avec nos parties prenantes notamment communautés locales (dans le domaine de la santé, l'éducation, les jeux et le sport), les ONG et nos fournisseurs/Prestataires en intégrant dans nos relations des critères de responsabilité sociale et environnementale.

En perpétuelle structuration, notre démarche RSE se consolide avec la mise en place d'un Comité de pilotage stratégique RSE, l'adhésion au Réseau RSE Sénégal qui regroupe de grandes entreprises, PME et TPE socialement engagées au Sénégal et le recrutement d'une Coordinatrice RSE.

Nous tenons à remercier l'ensemble de nos parties prenantes sans qui tout ceci ne pourrait être possible. Nous attendons vos commentaires sur nos engagements et sur ce rapport.

Très bonne lecture

**J.Y. REGNIER**  
Directeur Général

# INTRODUCTION

Fondée en 2003, la société des Grands Domaines du Sénégal (**GDS**) est une filiale de la **Compagnie Fruitière**, entreprise française créée en 1938 à Marseille, où se situe son siège social.

La Compagnie Fruitière est le premier producteur de bananes et d'ananas de la zone ACP et produit en 2016 près de 500 000 tonnes de fruits et légumes dans ses propres plantations au Sénégal, au Ghana au Cameroun et en Côte d'Ivoire.

La Compagnie Fruitière est également le plus important transporteur maritime de fruits et légumes ACP, ainsi que le premier metteur en marché en Europe de fruits et légumes de cette origine.

À la différence de ses consœurs, la SCB en Côte d'Ivoire, la PHP au Cameroun et GEL au Ghana, qui produisent des bananes et des ananas, GDS s'est spécialisée, dès sa création en 2003, dans la production et l'exportation de fruits et légumes frais, pendant la contre-saison (de novembre à mai), vers les marchés européens, régionaux et locaux. Depuis 2016, elle a initié une diversification de produits cultivés.

GDS bénéficie de l'expertise logistique d'Africa Express Line (AEL), filiale de Compagnie Fruitière, qui opère une ligne maritime assurant deux dessertes hebdomadaires. Ce dispositif permet à AEL de transporter aussi bien la production de GDS que celle d'exportateurs tiers du pays.



### SÉNÉGAL

13 700 tonnes  
11 100 tonnes  
de tomates cerises  
2 600 tonnes de maïs  
3 186 collaborateurs



### CÔTE D'IVOIRE

255 394 tonnes  
237 277 tonnes  
de bananes  
18 117 tonnes  
d'ananas  
7 951 collaborateurs



### GHANA

57 604 tonnes  
54 342 tonnes  
de bananes  
3 262 tonnes  
d'ananas  
2 440 collaborateurs



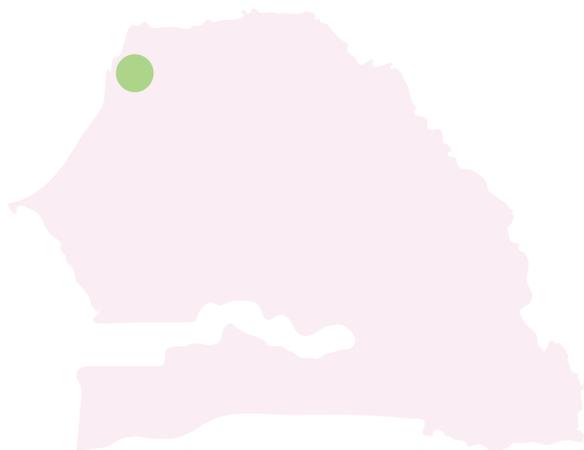
### CAMEROUN

173 005 tonnes  
173 005 tonnes  
de bananes  
7 063 collaborateurs

Bananes : 464 624 tonnes  
Ananas : 21 379 tonnes  
Tomates cerises : 11 100 tonnes  
Maïs doux : 2 600 tonnes  
TOTAL GÉNÉRAL

**499 703** tonnes

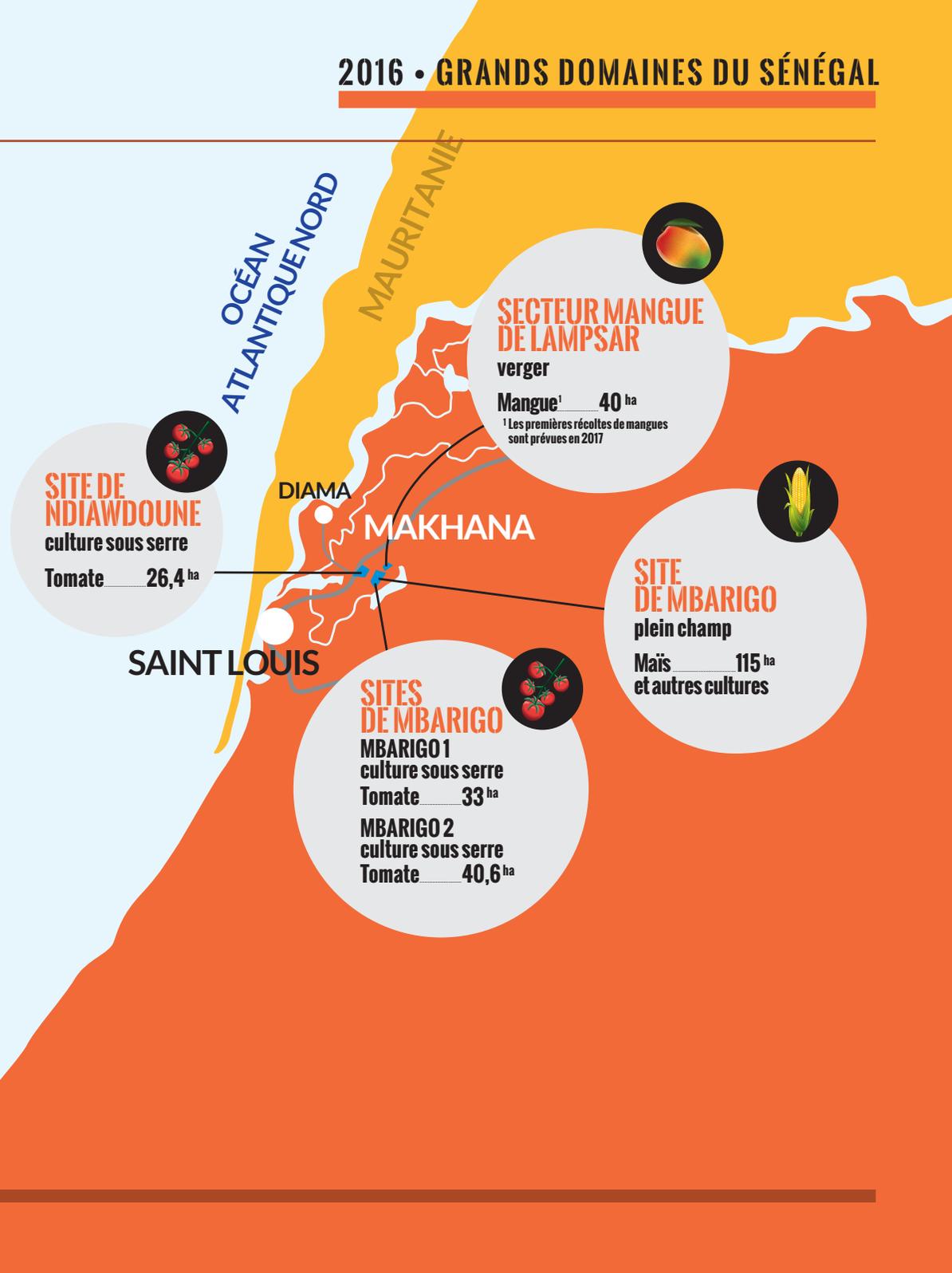
TOTAL SALARIÉS  
**20 640**



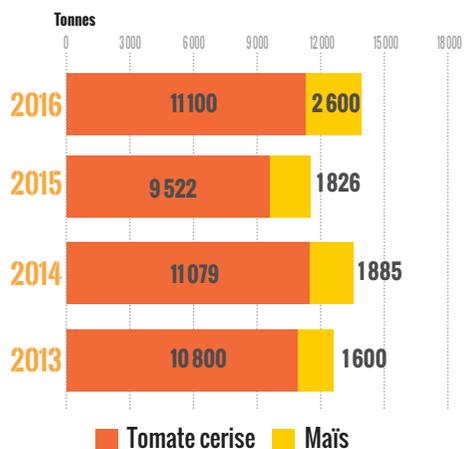
Les sites de production de GDS sont situés à près de 300 kilomètres au nord de Dakar, à 15 km au nord-est de Saint-Louis, dans la vallée du fleuve Sénégal.

TOTAL GÉNÉRAL GDS  
**255 HA**

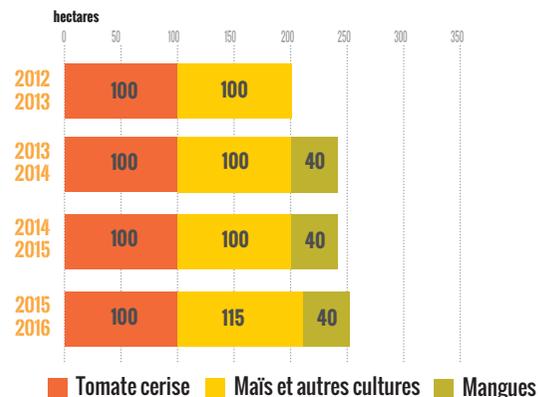
SUPERFICIES EN EXPLOITATION



GDS figure parmi les premiers producteurs de produits maraîchers du Sénégal, avec 13 700 tonnes, dont 20% de la production nationale de tomates cerise en 2016 qui est d'environ 70 000 t, contre 11 348 tonnes l'année précédente. Basée à Saint-Louis au Sénégal, GDS a produit, conditionné et exporté 11 100 tonnes de tomates de différentes variétés, ainsi que 2 600 tonnes de maïs doux en 2016, essentiellement vers l'Europe. A elle seule, l'entreprise est ainsi à l'origine de 95% des exportations de tomates cerise du Sénégal.

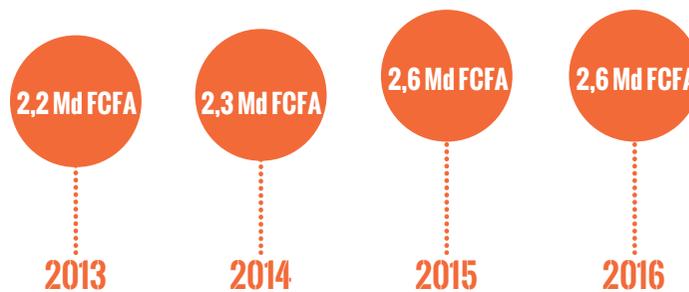


Exportation sur la période de 2013-2016 (Tonnes)



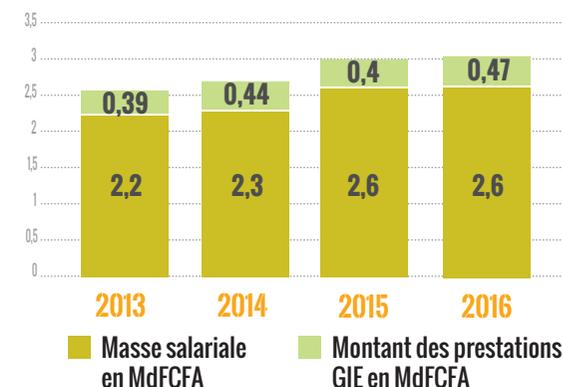
Évolution de la superficie en exploitation (ha)

Avec un effectif total de 2 239 salariés au 31 décembre 2016, et 3 186 employés en moyenne sur l'année, GDS figure parmi les plus importants employeurs privés du Sénégal. L'entreprise a distribué en 2016 une masse salariale (salaires et charges sociales) de 2,6 Md FCFA (3,9 M€), contre 2,6 Md FCFA (3,9 M€) en 2015.



Évolution de la masse salariale

Dans un objectif d'indépendance alimentaire, d'évolution de son offre, et surtout de pérennisation des emplois sur les 12 mois de l'année, GDS a en 2016 diversifié ses cultures en y intégrant de nouveaux produits. Ces développements de nouvelles productions maraîchères et fruitières ont représenté 4% du C.A. en 2016. Au total, 1 278 tonnes de produits ont ainsi été vendues (pommes de terre, pastèques, oignons, piment, arachide, carottes courgettes, etc.) sur le marché local ou dans la sous-région à la différence des productions habituelles (tomates, maïs doux) qui sont destinés à de l'export de contre-saison.



Masses salariales et prestations GIE de 2013-2016



# DÉMARCHE RSE

## UNE ENTREPRISE SOCIALEMENT RESPONSABLE

Implantée dans des zones rurales où les infrastructures et les services étaient peu développés, GDS s'est engagée, dès sa création en 2003, dans des actions qui aujourd'hui relèvent de sa politique de responsabilité sociétale.

Cette orientation progressive a permis à GDS d'obtenir, dès 2005, des certifications telles que **Global G.A.P** ou **Tesco Nurture** et de passer avec succès des évaluations de type **Sedex (respect du code de conduite ETI<sup>1</sup>)**.

En 2016, a été obtenu la Certification British Retail Consortium (BRC).

Cette politique responsable est soutenue par les actionnaires, les dirigeants, les collaborateurs de l'entreprise et, pilotée par un Comité RSE, nouvellement constitué.

## NOS ENJEUX MAJEURS DE RSE

Dans le cadre des objectifs identifiés par la Compagnie Fruitière dans sa Charte de Responsabilité Sociétale pour ses sociétés de production, la politique RSE de GDS répond aux enjeux majeurs suivants :

- **Respect de la personne au travail,**
- **Création d'infrastructures et de services sociaux concourant à l'amélioration des conditions de vie des salariés et de leurs familles,**
- **Insertion des activités économiques dans l'environnement social,**
- **Promotion de la responsabilité sociétale dans la chaîne de valeur,**
- **Protection de la santé et de la sécurité des consommateurs,**
- **Respect de l'environnement.**

<sup>1</sup>Ethical Trading Initiative

## CERTIFICATIONS &amp; ÉVALUATIONS

CERTIFICATIONS  
& ÉVALUATIONS

Depuis 2005, la démarche de responsabilité sociétale de GDS fait l'objet d'audits réguliers de certification et d'évaluation par des organismes indépendants. En 2016, la certification BRC s'ajoute à l'éventail des certifications.



FÉVRIER 2005

**La certification Global G.A.P. (The Global Partnership for Good Agricultural Practice)** garantit la sécurité alimentaire du consommateur.

Elle lui apporte l'assurance que les aliments qu'il achète ont été produits dans le cadre de bonnes pratiques agricoles, avec un impact environnemental limité et une approche responsable, dans le respect de la santé et de la sécurité des employés.

Les plantations de GDS sont certifiées **Global GAP** depuis 2005. Cette certification est renouvelée chaque année.



JANVIER 2007

Le label **Tesco Nurture** est un code de bonnes pratiques agricoles développé par le distributeur britannique Tesco. Il est axé sur la conservation de la biodiversité et d'une manière plus générale, sur la conservation et la gestion environnementale de l'exploitation agricole.

Les plantations de GDS sont certifiées **Tesco Nurture** depuis 2007. Cette certification est renouvelée chaque année.



JANVIER 2007

**Sedex (Supplier Ethical Data Exchange)** est une base de données en ligne qui permet à des fournisseurs de stocker, partager et communiquer des données à leurs clients de la grande distribution. Ces informations d'ordre éthique portent principalement sur quatre domaines :

- normes de travail,
- hygiène et sécurité,
- environnement, et
- éthique commerciale.

**Sedex** encourage une gestion éthique et responsable des chaînes d'approvisionnement mondiales. GDS a passé sa première évaluation Sedex en 2007. Elle est renouvelée tous les 2-3 ans.



MAI 2016

La certification **BRC** du Consortium des Distributeurs Britanniques (**British Retail Consortium «BRC»**) garantit la qualité et la sécurité des denrées alimentaires au consommateur.

Elle lui apporte l'assurance que les aliments qu'il achète ont été produits dans le cadre de critères de sécurité, de qualité et de production requis en matière de respect de la législation et de la protection du consommateur avec une reconnaissance par la **GFSI (Global Food Safety Initiative)**.

Le processus de conditionnement de la tomate cerise a été certifiée BRC en mai 2016. Cette certification sera renouvelée chaque année.

# 2 | RESPONSABILITÉ SOCIALE

# RELATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

## RESPECT DE LA PERSONNE AU TRAVAIL

Dans le domaine des ressources humaines, la politique de GDS s'appuie depuis de longues années sur les 6 axes suivants :

- un emploi justement rémunéré
- la liberté d'exprimer ses revendications, de s'organiser
- l'égalité des chances et de traitement
- la sécurité sur son lieu de travail
- des perspectives de développement personnel
- la protection sociale pour les salariés et leurs familles

« La consolidation des acquis fondamentaux du développement de la gestion des ressources humaines se poursuivent en 2016, avec les principaux axes ci-dessus qui peuvent être mis en relief :

- Un accroissement des emplois permanents qui passent de 370 en 2015, à 528 en 2016, en fidélisant un certain nombre de travailleurs dans des emplois transversaux à compétences multiples qui permettent leur employabilité tout au long de l'année.
- Le recrutement de 2 cadres opérationnels dans le département Ressources Humaines, pour améliorer la qualité du service et soutenir le développement des services : une responsable de l'administration du personnel et un responsable de la formation et du développement organisationnel.
- Une amélioration continue du niveau de salaire des ouvriers & employés qui est en moyenne à 1,76 fois plus que le SMIG ;
- Sur le plan syndical, une dynamisation des syndicats avec un taux de syndicalisation qui passe de 93,5% en 2015, à 97% en 2016.

- Au niveau de l'amélioration de la santé et du système de soins aux travailleurs, les dépenses sont passées de 24 millions en 2015 à 42,8 millions en 2016. De plus, la société a créé sa propre IPM (Institution de Prévoyance Maladie) pour donner un service de proximité et de meilleure qualité à ses travailleurs.

La société poursuit la consolidation de la construction d'un climat social serein propice à son développement en améliorant d'une part des relations suivies avec les partenaires sociaux délégués du personnel et syndicats et d'autre part, en fondant un meilleur futur sur la formation et le développement du personnel pour booster la productivité, l'efficacité et l'amélioration continue.

Un système de management de la performance des travailleurs sera mis en œuvre pour améliorer et soutenir la croissance et le développement des GDS. »



**Abdou Diagne SAMBE**  
Directeur des Ressources Humaines

### CADRE DE TRAVAIL DÉCENT

#### CADRE DE TRAVAIL DECENT ET EMPLOI JUSTEMENT REMUNERE

#### NATURE DES CONTRATS

Même si l'activité de production maraîchère fait apparaître des variations saisonnières très importantes, GDS s'attache à promouvoir l'emploi permanent.

Un contrat de travail est systématiquement établi pour chaque salarié, quelque soit la nature ou la durée de son activité, conformément à la législation en vigueur et à la convention collective nationale interprofessionnelle.

C'est ainsi que l'entreprise offre prioritairement au personnel journalier la possibilité d'accéder à des contrats saisonniers et aux saisonniers d'accéder à des contrats permanents, bien évidemment en fonction des besoins, performance et évolution de l'entreprise.

En 2016, le nombre d'emplois permanents s'élève à 528, contre 370 l'année précédente. L'effectif des saisonniers s'élève à 828, contre 990 l'année précédente. Cette baisse s'explique par le passage de plusieurs saisonniers en employés permanents.

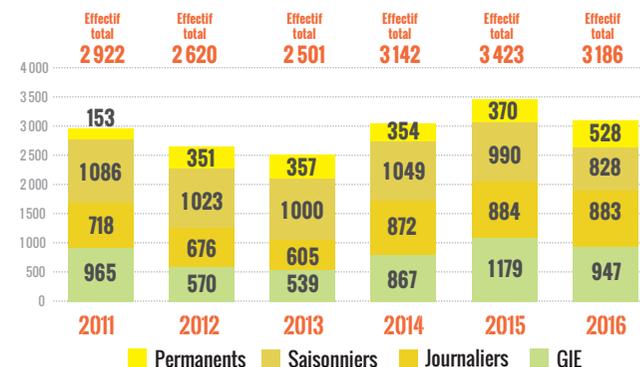
Catégories des emplois à GDS :

Permanents / Saisonniers / Journaliers

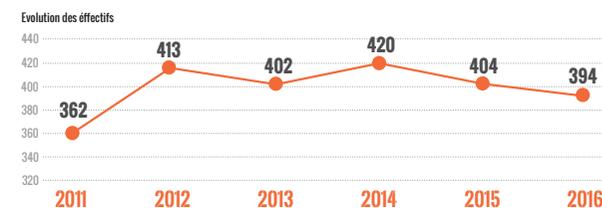
Afin d'ajuster la main d'œuvre disponible aux variations inhérentes à la nature saisonnière de son activité, GDS complète ses effectifs par :

- une main d'œuvre journalière qu'elle emploie directement, notamment à la station de conditionnement (au total, 883 emplois en 2016 contre 884 en 2015),
- une main d'œuvre issue de groupements d'intérêt économique (GIE) villageois indépendants (947 emplois en 2016 contre 1 179 en 2015), qui interviennent entre décembre et mai chaque année.

La majorité de ces agents est issue de communautés situées dans un rayon de 20 km autour du site de GDS. Le recours à ces GIE permet ainsi d'associer les populations aux activités de récolte de l'entreprise.



Effectifs sur la période 2011 - 2016



Évolution de l'effectif féminin sur la période 2011-2016

GDS a connu une légère diminution de ses effectifs permanents et saisonniers (-3 %) en 2016, suite à des départs. Toutefois, des efforts seront continuellement fournis à la promotion du travail de la femme.

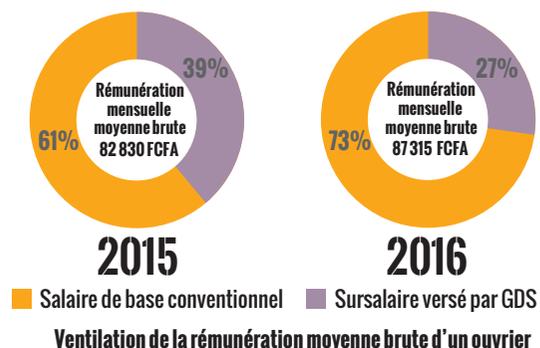
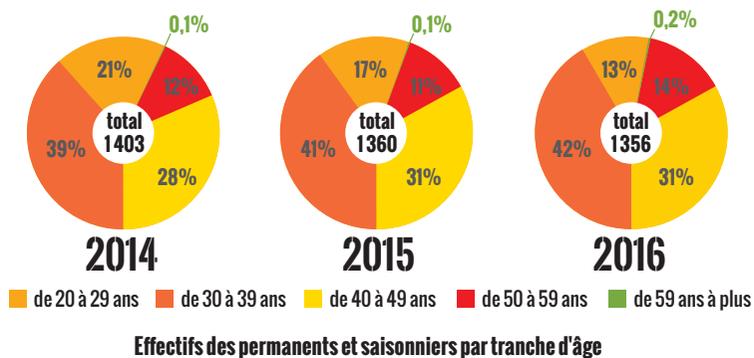
### UN TRAVAIL JUSTEMENT RÉMUNÉRÉ

GDS poursuit ses pratiques de rémunération et de protection sociale qui vont au-delà de la législation.

Ainsi en 2016, tout comme les années précédentes, la rémunération moyenne perçue par les salariés de GDS a été largement supérieure à la grille officielle établie dans le cadre de la convention collective des entreprises du secteur agricole.

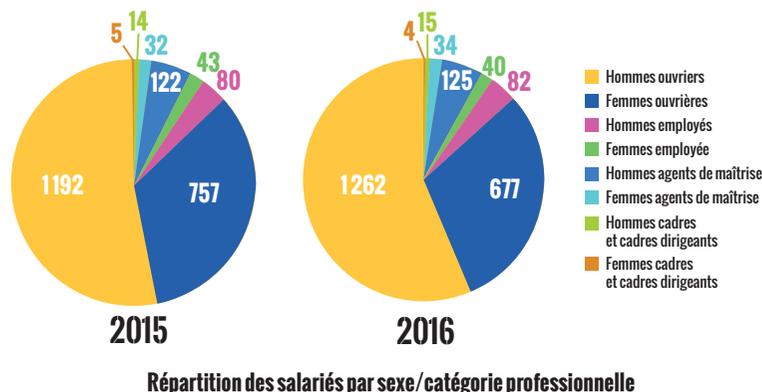
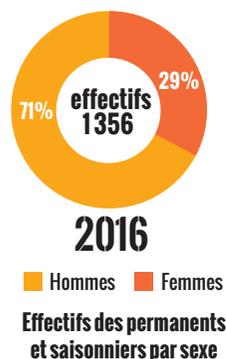
La rémunération moyenne perçue en 2016 par un ouvrier de GDS représente 1,7 fois le SMIG pour cette catégorie de salariés, soit une évolution de 0,1% vs 2015. Les ouvriers représentent par ailleurs 80 % des effectifs permanents et saisonniers de l'entreprise.

Une augmentation de salaires des catégories Ouvriers et Employés a été constatée au 1er juillet 2016 par une amélioration du sursalaire versé par GDS



CATÉGORIE	SALAIRE MINIMUM INTERPROFESSIONNEL GARANTI (FCFA)	SALAIRES MOYENS BRUTS GDS EN (FCFA)	SALAIRE GDS / SALAIRES MINIMA
Ouvriers	50 457	87 315	1,73
Employés	56 788	98 320	1,73
Agents de maîtrise	83 509	181 104	2,17

Rémunération moyenne brute (FCFA) perçue par les salariés de GDS (permanents et saisonniers) en 2015



## PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL

Dans le cadre de sa stratégie d'entreprise et de son ambition de renforcer les compétences de ses collaborateurs, GDS a recruté un responsable à la Formation et une Responsable chargée de l'Administration du personnel. Ainsi, le Département des Ressources Humaines et le Service du Management Qualité ont, de concert, organisé des sessions de formation afin de développer les compétences et connaissances des employés, pour leur permettre de s'épanouir davantage et d'adopter des attitudes positives à l'égard de leur travail.

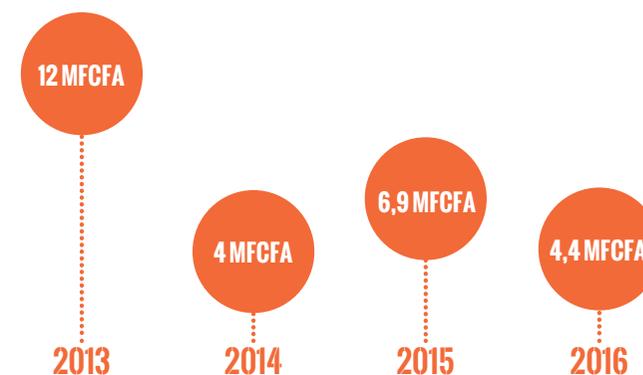
Sur la base d'un plan de formation annuel, 240 journées de formation ont ainsi été organisés en 2016, contre 313 en 2015. Dans ce cadre, 1616 salariés ont bénéficié de ces formations contre 1 947 l'année précédente. Des efforts seront poursuivis en ce sens en vue de renforcer le suivi et l'évaluation des salariés, et encourager un plus grand nombre à prendre part à ces formations à travers, d'une part la redynamisation des formations internes (déjà initié par le recrutement d'un formateur interne qui va, à plein temps, se consacrer à la formation de la main d'œuvre ouvrière aux différents métiers de la tomate et du plein champs) et d'autre part par la création

dans un avenir proche du centre de formation des métiers de la tomate.

L'entreprise a consacré 4,4 M FCFA (6,7 K€) à la formation de ses salariés en 2016, contre 6,9 MFCFA (10,5 K €) l'année précédente. Cette réduction traduit le résultat de la collaboration et du partenariat mis en œuvre entre GDS et les institutions étatiques de financement de la formation professionnelle du pays telles que le 3FPT (Fonds de Financement de la Formation Professionnelle). Cette collaboration a permis à GDS d'économiser 80% des coûts globaux de mise en œuvre de son plan de formation du personnel.



Participants à la formation RSE

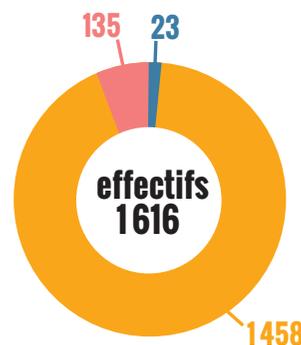
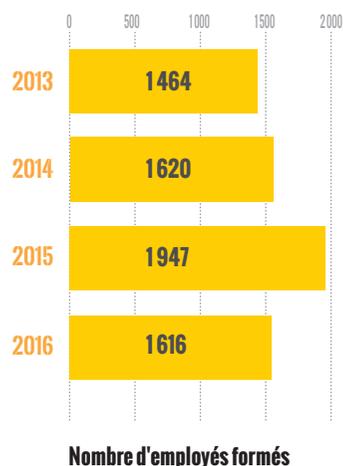


Evolution du montant alloué à la formation

En 2016, une séance de renforcement de capacités en responsabilité sociétale et environnementale (RSE) a été organisée pour les cadres dirigeants des GDS. Elle a été animée par le Président de l'Initiative RSE au Sénégal qui regroupe plusieurs Grandes et Petites Entreprises ayant une démarche de responsabilité sociétale; Initiative à laquelle nous adhérons en 2017. En interne, nous poursuivrons ces formations sur la RSE pour l'ensemble du personnel.

La baisse conséquente du budget alloué à la formation par rapport à l'année 2013 est due à un programme d'apprentissage de la langue française (10 M FCFA - 15,2 K€) et l'obtention de diplômes d'apprentissage de la langue française (DELF et DALF) par les collaborateurs cette même année.

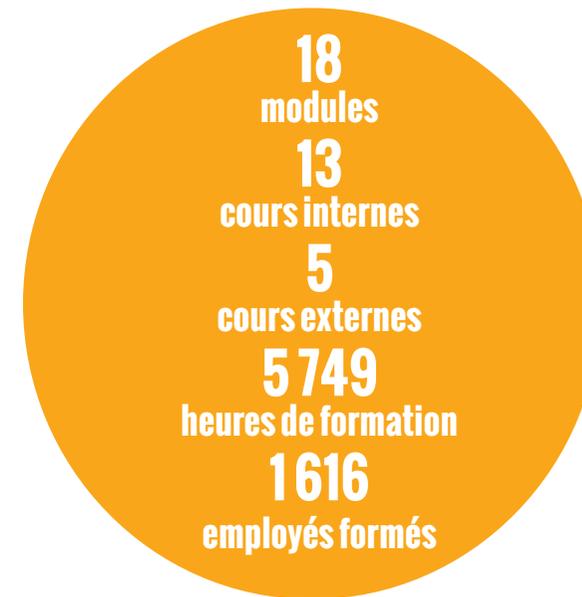
Le développement personnel de ses employés est une priorité pour GDS. C'est dans cette ambition que s'est tenue en 2016 un programme d'Amélioration de Performance Managériale (APM) qui a consisté dans une première phase à évaluer les compétences professionnelles et managériales du personnel d'encadrement. Puis, il s'agira dans une seconde phase d'améliorer ces compétences à travers la mise en œuvre du plan de développement triennal du personnel.



■ Ouvriers / Employés ■ Agents de maîtrise ■ Cadres



■ Cours internes ■ Cours externes



Formation terrain

## ÉGALITÉ DES CHANCES ET DE TRAITEMENT

Dans le cadre de son engagement éthique, GDS met un accent particulier sur la lutte contre toutes formes de discrimination et d'injustice au sein de l'entreprise. Cette politique est partagée par tous les salariés.

## RESPECT DES DROITS FONDAMENTAUX

Dès sa création, GDS a mis en place un cadre de travail au sein duquel tous les salariés sont traités avec respect, considération et dignité par leurs responsables hiérarchiques et collègues.

Cette politique a été formalisée dans la Déclaration de Principe en matière de Droits humains et d'emploi d'avril 2012 et communiquée à tous les collaborateurs. Elle vise notamment l'interdiction et l'éradication de toutes les formes de harcèlement, représailles et discrimination.

## PRÉVENTION DU TRAVAIL INFANTILE / TRAVAIL FORCÉ OU OBLIGATOIRE

GDS proscrit le travail des enfants, ainsi que toute forme de travail forcé ou obligatoire. Il est notamment interdit de recruter des personnes dont l'âge est inférieur à 18 ans. Cette politique est expliquée et communiquée à tout le personnel via des panneaux d'interdiction avec pictogrammes posés à l'entrée de chaque station d'emballage.

Le respect de cette disposition est appliqué à l'embauche et contrôlé dans le cadre de la gestion des dossiers du personnel et des relations de l'entreprise avec les différents GIE partenaires.

Dans ce cadre, tous les collaborateurs disposent d'une carte d'identité professionnelle. Les chefs d'équipe et les agents de sécurité peuvent effectuer des contrôles en cas de doute sur l'identité du travailleur. Des postes de sécurité ont été mis en place aux entrées et aux sorties de chaque site.

## POLITIQUE ANTI-CORRUPTION

GDS se refuse à toute forme de corruption. La Compagnie Fruitière est signataire, pour toutes ses sociétés de production africaines, de la Déclaration sur la prévention de la corruption adoptée en 2005 et révisée en 2015 par le Conseil Français des investisseurs en Afrique (CIAN).

## LIBERTÉ D'EXPRIMER SES REVENDICATIONS, DE S'ORGANISER

GDS reconnaît et respecte le droit de ses collaborateurs à adhérer ou non à un syndicat. Les salariés sont ainsi libres d'exprimer leurs revendications, de s'organiser et de participer aux décisions qui affectent leur vie.

GDS compte 2 organisations syndicales qui regroupent près de 97 % des effectifs permanents et saisonniers, soit 1 313 adhérents, contre 1 272 l'année précédente avec 80% de femmes syndiquées.

Dix délégués titulaires et dix délégués suppléants sont élus pour 3 ans au sein de deux collèges : ouvriers et employés (7 délégués) d'une part, et les agents de maîtrise et les cadres d'autre part (3 délégués).

Une réunion est organisée tous les mois entre les délégués du personnel et la direction.

ANNÉE	NOMBRE DE SALARIÉS SYNDIQUÉS	TOTAL EFFECTIFS PERMANENTS / SAISONNIERS	% SALAIRE SYNDIQUÉS
2013	1085	1357	80 %
2014	1182	1403	80 %
2015	1272	1360	93,5 %
2016	1313	1356	97 %

## SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Afin de maîtriser l'impact de risques éventuels d'accidents, une politique d'hygiène, santé et sécurité a été rédigée et diffusée sur tous les sites. Son suivi et sa mise en œuvre sont assurés par tous les opérationnels sur le terrain et notamment par le Service médical et le Service Management Qualité Formation (SMQF). Ce dernier est responsable de la planification, de la mise en œuvre et du suivi de différents programmes liés à la santé, à la sécurité et à l'environnement, permettant d'offrir le plus haut niveau de sécurité à ses collaborateurs et la viabilité environnementale de ses activités.

Le SMQF veille également, au sein de l'entreprise, au respect des lois, règlements et normes en matière de santé, de sécurité et d'environnement.

## SUIVI DES ACCIDENTS DE TRAVAIL (AT)

Le nombre d'accidents du travail (AT) enregistrés cette année, malgré l'augmentation constatée, demeure très faible par rapport au nombre de salariés et à la nature de l'activité de l'entreprise. En effet, le service médical a enregistré 20 cas d'accidents de travail en 2016.

Cette augmentation est due à la campagne de sensibilisation effectuée cette année sur la déclaration automatique d'accident de travail. Nous réaffirmons notre ambition à réduire le nombre d'accidents au travail en garantissant un cadre de travail sûr.

Le comité d'hygiène, de santé et de sécurité au travail (CHSST) qui appuie les missions du Service Management Qualité et Formation et a la responsabilité d'effectuer des enquêtes en cas d'AT grave ou de maladies professionnelles (recherche des causes et proposition de mesures correctives).

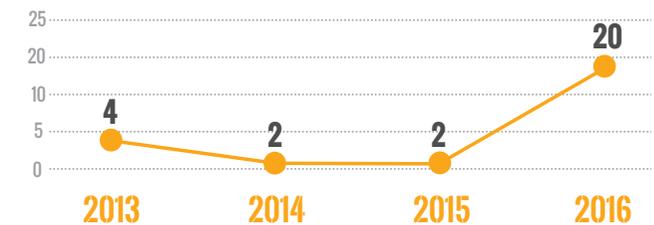
## MISE À DISPOSITION D'ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

GDS a mis en place une politique de port obligatoire des EPI. A ce titre, des visites inopinées d'ateliers ou de postes de travail sont effectuées chaque semaine par les auditeurs du SMQF.

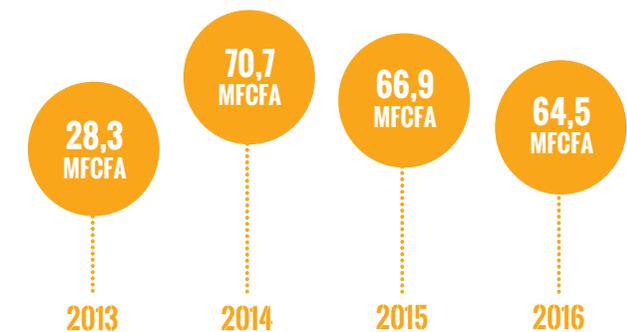
Ces derniers sont spécifiquement chargés de la protection, de la santé des salariés (vérification de l'ergonomie des postes de travail, mise à disposition et sensibilisation au port des EPI, etc.).

Ce service veille à la mise en œuvre efficace de la politique d'hygiène, de santé et de sécurité de l'entreprise. L'analyse des risques effectuée par le SMQF a abouti à la définition de procédures de sécurité.

En 2016, GDS a consacré environ 65 MFCFA (101 K€) contre 67 MFCFA (102 K€) en 2015 à l'achat d'équipements de protection individuelle (EPI).



Nombre d'accidents du travail sur la période 2013-2016



Coût des EPI

## SUIVI MÉDICAL DES AGENTS PHYTOSANITAIRES

Les agents affectés à l'application de produits phytosanitaires (insecticides, nématicides, etc.) font l'objet d'une surveillance médicale particulière. Deux fois par an, ils sont soumis à des analyses sanguines, conformément aux référentiels adoptés par l'entreprise dans le cadre des certifications Global G.A.P. et Tesco Nurture. Des séances de formation et de sensibilisation sont régulièrement organisées sur l'usage de ces produits et le port obligatoire des EPI.

## SUIVI DES AGENTS POTENTIELLEMENT EXPOSÉS À DES NUISANCES SONORES

Les nuisances sonores sont essentiellement dues aux motopompes dans les stations de pompage, aux moteurs électriques dans les stations d'emballage, aux camions ou aux engins agricoles. Des EPI adaptés sont mis à disposition des agents concernés.

## PROTECTION SOCIALE POUR LES SALARIÉS ET LEURS FAMILLES

Depuis 2009, GDS a mis en place une mutuelle de santé pour couvrir les soins de santé de tous ses collaborateurs saisonniers et de leurs familles. L'adhésion à cette mutuelle est automatique, mais non obligatoire, avec une contribution de 5% du salaire financée à parité (50 % salariés, 50 % entreprise) et plafonnée pour la partie salariée). En 2016, la mutuelle compte 1 003 adhérents, soit 99% des effectifs saisonniers, contre 990 l'année précédente. Les saisonniers ont ainsi la possibilité d'être couverts pendant 12 mois complets, même si la saison ne dure en général que 8 mois et qu'ils ne cotisent pas pendant les mois non travaillés. En 2016, chaque partie a financé cette mutuelle pour un montant de 46,5 MFCFA (70,6 K€).

Le taux de prise en charge est de 60 % (soins et médicaments) et la mutuelle supporte jusqu'à 80 % des frais d'hospitalisation en cas d'accouchement.

Au total, cette mutuelle couvre, entre les salariés et leurs familles, une population de 3 322 personnes, contre 3 220 en 2015. Les salariés permanents sont affiliés à un institut de prévoyance médicale, selon le même principe d'une contribution paritaire 50/50.

Les travailleurs journaliers et ceux issus des GIE ont, quant à eux, accès gratuitement aux services des 3 centres de santé de GDS et sont bien évidemment couverts et soignés en cas d'accident du travail.

Une IPM a été créée en fin d'année 2016. Elle a pour charge la couverture maladie à 80% des travailleurs et des membres de leurs familles. Cet organe démarrera ses activités le 1er janvier 2017. La mutuelle de santé, déjà existante, deviendra alors une mutuelle sociale. Les CDI hormis les cadres pourront y adhérer dorénavant au même titre que les saisonniers.

Une aide à l'hospitalisation sera également mise en place soit 10 000 FCFA pendant 10 jours/ travailleur/enfant ou épouse/an.

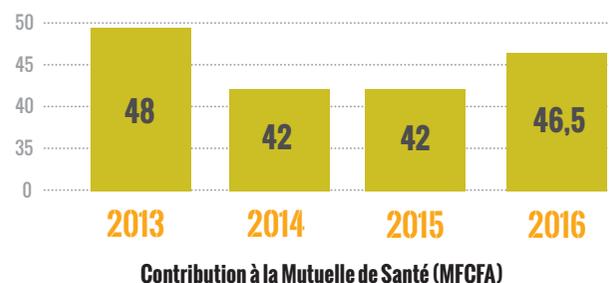
## LE SERVICE MÉDICAL

Outre sa fonction de participer à la sécurité du personnel, le Service médical est chargé de la mise en œuvre d'une politique de santé plus générale pour l'ensemble des salariés et leurs familles.

Ce Service gère directement trois postes de santé dont un poste principal à Ndiawdoune et deux postes secondaires à Mbarigo I et Mbarigo II. Au total, 07 personnes ont été affectées à son fonctionnement en 2016 : 01 médecin du travail, 01 infirmier, 05 assistants infirmiers. Le Service médical de GDS a enregistré cette année 11 227 consultations contre 10 553 en 2015.

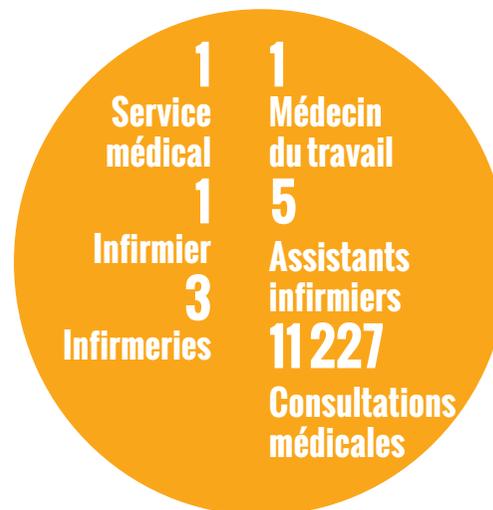
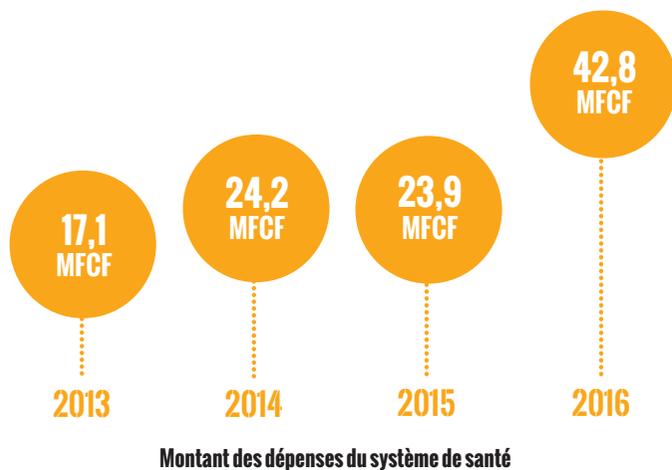
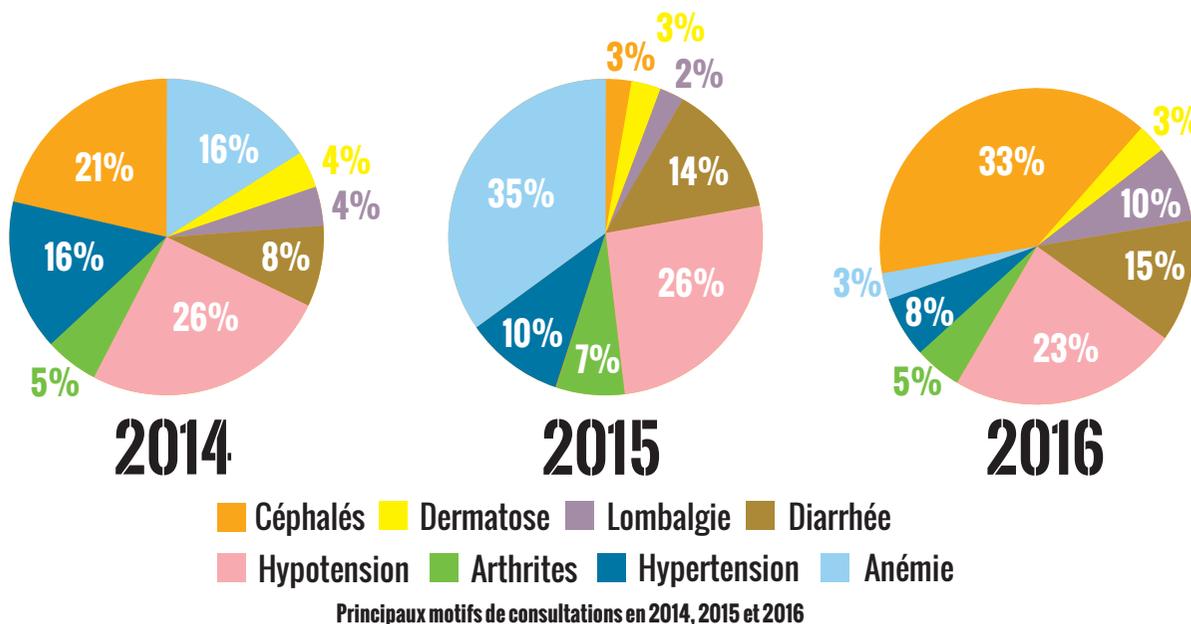
L'amélioration continue de la qualité des soins dispensés dans nos structures médicales ainsi que les différentes campagnes de sensibilisation organisées par GDS (salubrité, hygiène, etc.) permettent une diminution nette du nombre de consultations observée depuis 2013.

Le service médical dispose d'une pharmacie à Ndiawdoune qui centralise l'approvisionnement de ses postes de santé en médicaments de première nécessité et matériels assimilés.



En 2016, GDS a consacré près de 42,8 MFCFA (65K€) au fonctionnement et à l'amélioration de son système de soins interne (infirmeries, coût du personnel médical, médicaments, etc.), contre 24 MCFA (36,4K€) l'année précédente.

GDS continue à investir dans sa politique de santé et de sécurité au travail pour l'ensemble de ses employés. Une dotation annuelle en équipements de protection personnelle et un contrôle permanent de nos installations par des organismes tiers agréés permettent d'assurer à nos employés un cadre de travail qui promeut la vie. L'objectif de ces actions est de réduire au minimum le nombre d'accident de travail.



# DROITS DE L'HOMME

## INFRASTRUCTURES SOCIALES ET SERVICES

GDS poursuit ses actions dans la mise en place d'infrastructures et de services sociaux qui concourent à l'amélioration des conditions de vie des salariés, de leurs familles et des populations en général.

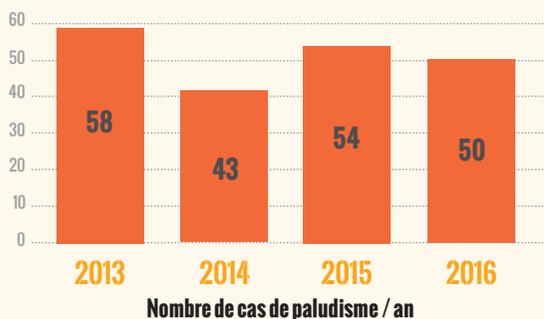


## ACCÈS AUX SOINS POUR TOUS

Installée dans une zone peu développée, avec des populations disséminées et isolées, une des priorités de GDS a été de favoriser l'accès aux soins pour ses salariés, pour leurs familles et pour les populations environnantes.

### LUTTE CONTRE LE PALUDISME

Dans le cadre de sa politique de lutte contre le paludisme, GDS compte poursuivre ses efforts de sensibilisation et de lutte auprès de ses employés voire des communautés locales. Le nombre de consultations pour cause de paludisme est en baisse d'environ 7 % par rapport à l'année précédente. Et même si il n'y pas eu de distribution de moustiquaires en 2016 à cause de leur durée de vie de trois ans, l'entreprise compte poursuivre à nouveau ses actions de lutte afin d'inverser la tendance, via, entre autres, des nouvelles sessions de distribution à venir.

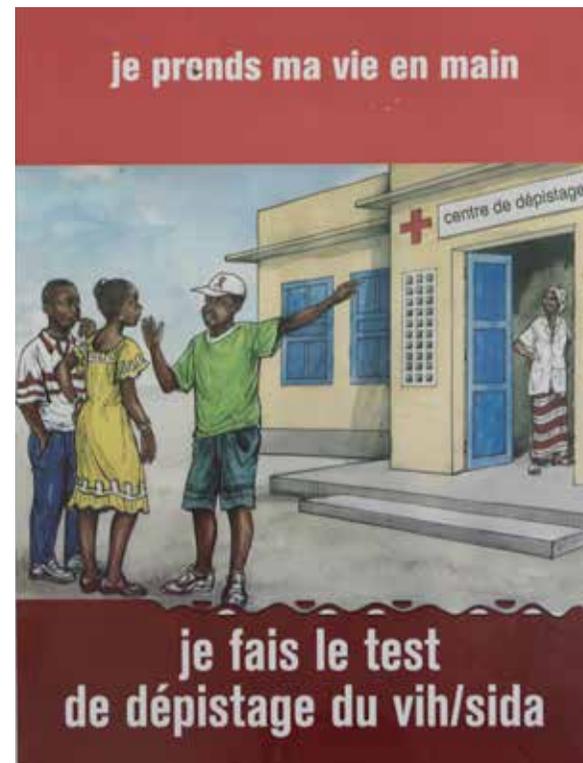


### LUTTE ACTIVE CONTRE LE VIH SIDA ET LES INFECTIONS SEXUELLEMENT TRANSMISSIBLES (IST)

Depuis 2011, GDS a adopté une charte interne contre le VIH/SIDA qui est affichée et communiquée à tous les salariés. Cette Charte assure entre autres :

- la non-discrimination et la non-stigmatisation des personnes vivant avec le VIH/SIDA,
- la formation du personnel,
- la sensibilisation des collaborateurs et de leurs familles,
- l'accompagnement psychosocial,
- la distribution de préservatifs

Des causeries dans les villages n'ont pas pu avoir lieu cette année. Cependant, nous œuvrerons à redynamiser notre partenariat avec le CNLS dans les prochaines années afin d'offrir à nos employés et aux communautés plusieurs actions de lutte contre le Sida et autres IST.



Équipe médicale

### ACCÈS À L'EAU POTABLE POUR TOUS

GDS a construit un château d'eau qui alimente le site de Ndiawdoune et sa station de conditionnement. Il fournit également de l'eau aux petits agriculteurs installés à proximité des sites de production.

Des cuves de potabilisation d'eau sont installées sur chaque site de production et à la station de pompage de Mbarigo pour faciliter la distribution d'eau potable à tous les employés. Les stations de pompage de Ndiawdoune et de Lampsar sont alimentées en eau potable respectivement par le château d'eau de Ndiawdoune et par le verger de Lampsar. Par ailleurs, GDS fournit de l'eau au village de Mbarigo via l'installation d'un branchement parallèle.

Des distributions complémentaires d'eau potable par camion-citerne sont effectuées lors de certaines cérémonies ou d'événements communautaires importants : + de 10 m<sup>3</sup> en moyenne d'eau potable ainsi distribués en 2016 à une dizaine de villages.

### ACCÈS À L'ÉDUCATION POUR TOUS

GDS s'est installé dans un bassin d'emplois avec des populations rurales qui ont un fort taux d'analphabétisme. Nous mettons un accent particulier à l'accès à l'éducation pour ces populations à travers deux principales actions : la distribution de fournitures scolaires en début d'année académique et l'organisation d'une journée de promotion à l'éducation en fin d'année en primant les meilleurs élèves de la zone dite « Journée de l'Excellence » en partenariat avec l'inspection de l'Education et de la Formation (IEF) de Saint-Louis.

Ces actions soutiennent la politique générale de l'Etat sénégalais notamment le " Plan Sénégal Emergent " qui promeut l'éducation, à savoir son axe 2 intitulé " Capital humain, Protection sociale et Développement durable ".

Ainsi, en juillet 2016, l'entreprise a célébré sa 2<sup>ème</sup> édition de la journée de l'Excellence en primant environ 60 élèves de huit écoles de la zone, pour un coût d'environ 2,1 MFCFA (3,2 K€) en 2016 contre 1,9 MFCFA (3 K€) en 2015. Cette cérémonie s'est tenue en présence des autorités administratives et traditionnelles.

Pour ce qui est de la distribution de fournitures scolaires, nous avons innové dans la mesure où 11 écoles de 11 différents villages ont été concernées au lieu de huit écoles auparavant : Ndiawdoune, Mbenguene, Mbarigo, Lampsar, Lampsar Peul, Thilla, Mbakhana, Todde, Mbayelar, Ndialame et Gad Ali, pour un montant de 2,4 MFCFA (3,2 K€) en 2016 contre 1,91 (3 K€) l'année précédente.

Nous poursuivons nos actions d'appui à la réfection et/ou à la construction d'édifices scolaires dans les communautés locales environnantes. GDS a ainsi consacré 2,5 MFCFA (38 K€) en 2016 contre 1,6 MFCFA (2,4 K€) en 2015 à la construction d'un abri provisoire à l'école de Mbarigo, d'une clôture pour l'école de Toddé et à la rénovation d'un bâtiment à but scolaire.



Salle de classe

## ACCÈS AUX ACTIVITÉS SPORTIVES ET CULTURELLES

Œuvrer pour la bonne santé physique de ses employés est un leitmotiv pour GDS. C'est en ce sens qu'est organisé un tournoi de football intersites. L'équipe gagnante se voit décerner la « Coupe du Directeur Général ». 2 MFCFA (3 K€) environ sont consacrés à cette activité annuelle. D'autres activités sportives pendant les vacances scolaires dans les communautés locales sont également organisées. Dans ce cadre en 2016, l'entreprise a participé à l'achat d'équipements sportifs à hauteur de 750 KFCFA (1,14K€) contre 1,5 MFCFA (2,3 K€) en 2015.

Notre contribution est en baisse cette année en raison d'une période économique difficile pour l'entreprise (présence de ravageurs dans nos plantations, victime de dégâts matériels dus à de grands vents violents, etc.).

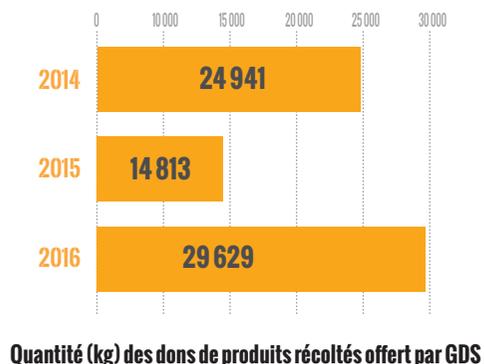


Transport des salariés

## APPUIS AUX COMMUNAUTÉS

GDS réalise diverses actions sociales au profit des communautés environnantes. Ainsi, en 2016, il a soutenu la rénovation d'infrastructures communautaires : l'aménagement d'un abreuvoir à bestiaux à hauteur de 935 KFCFA (1,4 K€), la construction de la clôture du cimetière de Lampsar à hauteur de 1,3 MFCFA (2 K€) et d'un auvent devant la mosquée à Beysous pour 250 KFCFA (0,4 K€). Nous avons également réfectionné des pistes villageoises. L'entreprise participe également à des événements comme le Gamou, fête religieuse annuelle organisée dans chaque village, en mettant à disposition d'une dizaine de villages des produits de récolte, des camions et un groupe électrogène pour les célébrations.

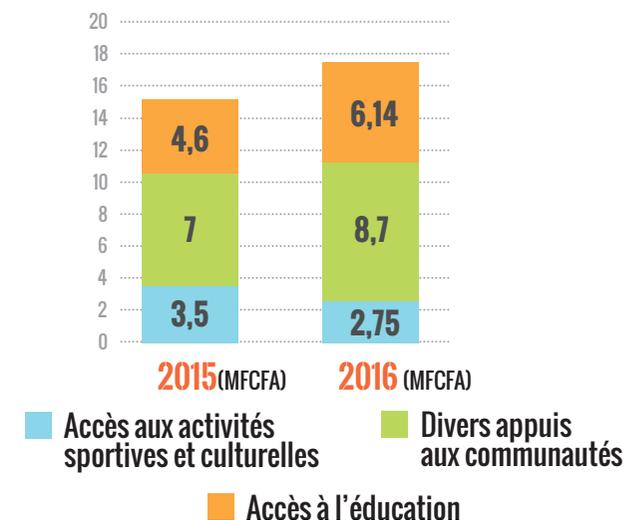
Enfin, GDS fait don de tomates, de maïs doux et autres cultures à ses employés en interne et aux communautés locales.



## TRANSPORT DES SALARIÉS

Afin de faciliter le transport des salariés, l'entreprise a affrété une flotte de 38 bus en 2016, contre 41 en 2015 desservant 14 villages autour de ses plantations jusqu'à la ville de Saint-Louis. 3 lignes ont été supprimées pour des raisons de réaménagement et d'efficacité des lignes de transport. Pour les zones non desservies par ces moyens de transport, l'entreprise paie une indemnité de transport forfaitaire aux salariés concernés, conformément au Code du travail du Sénégal.

Les frais alloués en 2016 au transport des salariés représentent près de 164 MFCFA (249 K€) contre 179 MFCFA (273 K€) en 2015



# COMMUNAUTÉS & DÉVELOPPEMENT LOCAL

L'engagement sociétal des GDS se révèle dans la relation qu'il entretient avec les territoires et les communautés l'environnant.

GDS veille à ce que les communautés environnantes bénéficient d'opportunités de développement liées à ses activités, tout en participant au maintien d'un climat de paix sociale :

- contribution à la croissance de l'économie locale
- recrutement prioritaire des riverains
- actions sociales diverses au profit des communautés environnantes



### CONTRIBUTION À LA CROISSANCE DE L'ÉCONOMIE LOCALE

Grâce à notre politique de promotion de l'achat local et malgré la faiblesse du maillage industriel national, GDS privilégie des fournisseurs locaux plutôt que l'importation directe à chaque fois que cela est possible. C'est le cas de nos semences de cultures d'inter-campagne (butternut, arachide, piment, oignon, etc.) ainsi que certains autres produits qui font que 26% de la totalité de nos achats sont faits en local.

Nous louons également à de petits cultivateurs des villages environnants certains de nos engins pour les travaux de sol des parcelles agricoles de 1 à 3 ha.

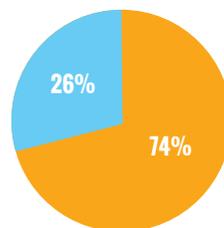
### RECRUTEMENT PRIORITAIRE DES RIVERAINS

La mitoyenneté de plusieurs villages avec les plantations de GDS impose à l'entreprise de prendre en compte une réalité sociale dans la gestion de ses relations avec les communautés environnantes, qui dépasse sa stricte activité de production agricole. L'entreprise favorise donc la création d'emplois et le développement des compétences locales.

Cet objectif est reflété par l'insertion professionnelle de jeunes diplômés. Dans ce cadre, l'entreprise a formé 41 stagiaires contre 20 en 2015. D'une durée moyenne de 11

semaines/stage contre 6 l'année précédente, ces stages ont pour objectif de développer l'expertise locale et contribuent à attirer des jeunes étudiants dans une région touchée par l'exode rural. Cette année, un montant de 6,2 MFCFA (9,5 K€) a été alloué à cet effet contre 5,3 MFCFA (8 K€) en 2015. Certains de ces stagiaires sont ensuite recrutés à l'issue de leur formation. GDS a ainsi tissé de nombreux partenariats de recherche avec les écoles et universités du pays tels que l'Université Cheikh Anta DIOP de Dakar, l'Université Gaston BERGER de Saint-Louis, l'Université de Thiès ou encore l'Institut Supérieur d'Enseignement Professionnel (ISEP) de Thiès, mais également avec les instituts comme l'Institut Sénégalais de Recherche Agricole (ISRA).

Nous organisons ainsi des journées portes ouvertes en permettant la visite de nos sites aux universités, à nos concurrents, aux associations (par exemple l'association des maraîchers des Niayes), à des investisseurs potentiels, des clients et des organismes socio-professionnels.



■ Achats au local ■ Achats à l'étranger  
Pourcentage des achats suivant l'origine en 2016

### ACTIONS SOCIALES DIVERSES

GDS réalise des actions sociales diverses au profit des communautés environnantes.

#### Appui aux ONG en faveur d'enfants vulnérables :

Le Centre Aminata MBAYE accueille, à Dakar et à Saint-Louis, une centaine d'enfants et de jeunes âgés de 5 à 25 ans, qui sont tous déficients mentaux (légers, moyens, autistes, trisomies, et pathologies associés). Depuis 10 ans, nous les soutenons en leur offrant chaque année environ 100 kg de tomates.

La Liane est un centre d'accueil et d'hébergement pour enfants vulnérables, en rupture sociale et familiale, issus le plus souvent de familles sans ressources. Durant l'année, elle a œuvré à la scolarisation plus de 150 enfants et adolescents, garçons et filles, dans des écoles, collèges, lycées ou centres de formation de la ville de Saint-Louis. Nous les appuyons depuis déjà cinq ans. Et en 2016, GDS leur a offert 30kg de tomate et 50 épis de maïs par semaine durant toute la campagne soit 600 kg de tomates et 1000 épis de maïs.

**Qui êtes-vous ?**

Je m'appelle **Al Ousseynou BA**, je suis Inspecteur de l'Enseignement élémentaire et du Préscolaire. Je suis le Secrétaire général de l'Inspection de l'Education et de la Formation (IEF) de Saint-Louis Département et chef du district de Ndiawdoun de 2012 à février 2017. L'IEF de Saint-Louis Département est une circonscription logée dans l'arrondissement de Rao. Elle regroupe les communes de Ndiébène Gandiol, de Mpal, de Fass-Ngom et de Gandon. Elle compte 133 écoles élémentaires, 47 écoles préscolaires et 10 collèges d'enseignement moyen. Elle est divisée en 6 districts : Mpal, Fass-Ngom, Ndiébène Gandiol, Gandon et Ndiawdoun. Le district de Ndiawdoun est dans la commune de Gandon. Il comprend deux espaces : Ndiawdoun et Makhana et compte 25 écoles élémentaires, 9 écoles préscolaires et 2 collèges d'enseignement moyen. Tous les villages abritant ces écoles sont des relations avec les Grands Domaines du Sénégal (GDS) soit par la main d'œuvre soit par les terres.

**Quel partenariat avez-vous avec GDS ?**

Notre partenariat avec les GDS entre dans le cadre de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) orientée en bonne partie vers l'éducation. En effet, depuis 2013 nous avons menées plusieurs actions avec

l'entreprise. Il s'agit entre autres :

- L'installation d'abris provisoires dans les écoles élémentaires de Mbarigo (1), de Ndiawdoun, Lampar Peulh, Makhana et dans l'école préscolaire de Mbarigo (3),
- la réhabilitation de salles de classes (à Mbarigo, les toitures d'une salle de classe, changement des fenêtres et des portes de trois classes).
- L'organisation chaque année de journée de l'excellence au cours de laquelle des distinctions et appuis pédagogiques sont remis aux élèves les plus brillants des écoles environnantes (8 en 2015 et 11 en 2016).
- La remise de plusieurs lots de fournitures scolaires aux établissements de la zone. Cette année, ces fournitures sont d'une valeur de 2 millions 400 mille francs CFA pour 11 écoles soit plus de 2000 élèves.
- La dotation chaque année (depuis 3 ans) de 300 litres de carburant pour une meilleure mobilité au sien du district.

**Quelle impression avez-vous des GDS ?**

Notre impression est que les GDS est une entreprise qui comprend bien sa responsabilité Sociétale. L'ensemble des pratiques mises en place en faveur de la population et surtout de l'éducation participe au respecter des principes du développement durable, c'est-à-dire d'une économie viable avec un impact positif sur la société. Les GDS participent à la création

d'emploi dans la zone et contribuent au rehaussement des taux d'accès à l'éducation, de maintien à l'école et de réussite des enfants.

**Quelles perspectives/attentes... ?**

Nos perspectives dans le cadre du partenariat sont :

- La construction d'un local (une chambre de passage, 2 bureaux et 2 toilettes fonctionnel et équipé dans la zone Ndiawdoun (Mbarigo par exemple) pour l'inspecteur chef de district pour un suivi rapproché des écoles et un encadrement des enseignants.
- La mise à disposition d'un véhicule 3 fois par semaine (4h par sortie) pour les tournées d'encadrement.
- L'implication des aux autres écoles du district à la journée de l'excellence et aux dons de fournitures.
- L'installation de cantines scolaires dans les écoles beaucoup d'élèves ne mangent pas à temps car les parents travaillent toute la matinée aux GDS ce qui occasionne des problèmes de retard et de concentration.

**M.BA**

Secrétaire Général de l'inspection de l'éducation et de la Formation (IEF) de Saint-Louis Département



### MAISON DES DROITS DE L'ENFANT TÉMOIGNAGE DE NOS RELATIONS AVEC L'ENTREPRISE GDS

#### Qui êtes-vous ?

Je suis **Claude Hallégot**, présidente en France de l'association de Solidarité Internationale « la Liane » et cela depuis sa création en 1996 en Bretagne.

Création de la Liane F-A en Languedoc-Roussillon, en 2001, puis en Haute-Savoie, en 2012.

Plusieurs délégations existent : Paris, Bordeaux, Nantes, Toulouse, Lagniole, Chartres.

Une Liane Sénégal a vu le jour à Saint-Louis en 2006.

Le centre d'accueil pour les enfants de la rue s'est ouvert en janvier 2006.

Je réside à Saint-Louis depuis 15 ans où je suis directrice du centre la Liane, qui accueille et héberge, soigne, scolarise, réinsère, les enfants en danger, en rupture familiale et sociale



#### Quel partenariat avez-vous avec GDS ?

De 2009 à 2010, nous étions livrés grâce à une infirmière qui travaillait aux GDS. Puis après un court arrêt de ces dons, nous avons recontacté GDS par écrit afin d'obtenir une aide alimentaire pour nos enfants.

La réponse a été positive. Et depuis 2012, chaque semaine nous recevons des tomates et du maïs doux qui couvrent les besoins de notre structure. Un permanent de la Liane, se rend chaque semaine à l'entreprise GDS afin de récupérer les produits.

#### Quelles impressions avez-vous des GDS ?

Je connais mal l'entreprise elle-même et justement, je pense qu'il serait souhaitable que nous puissions, avec mon équipe, et peut-être quelques enfants, nous rendre aux GDS, pour visiter, effectuer un mini-reportage que nous pourrions mettre sur notre page.

Ce qui est positif pour notre association, c'est ce soutien apporté depuis de nombreuses années aux enfants, les relations positives établies, et depuis peu, l'élargissement du partenariat à d'autres entreprises.

#### Quelles perspectives/attentes... ?

Suite à nos rencontres, et échanges par mails, le projet d'une signature de convention entre nos deux établissements créera un véritable partenariat.

Suivra la possibilité d'un soutien plus important, portant sur d'autres produits alimentaires, une visibilité de notre partenariat, et peut-être un projet de développement de parrainages ou autres actions.

**Claude Hallégot**

Saint-Louis : le 07/07/2017



# LOYAUTÉ DES PRATIQUES

RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS  
ET LES SOUS-TRAITANTS DANS LE  
CADRE DE SA POLITIQUE D'ACHATS  
RESPONSABLES

GDS requiert de ses fournisseurs et sous-traitants un engagement de conformité aux exigences réglementaires sociales et environnementales du Sénégal ou, si ces exigences leur sont inférieures, un engagement de conformité aux réglementations internationales (OIT, OMS). A titre d'exemple, il leur est demandé de s'engager à ne pas employer de personnel dont l'âge est inférieur à 18 ans. Cette politique est soumise à des vérifications par des organismes tiers indépendants qui évaluent le respect des lignes directrices de SEDEX (respect d'un code de conduite éthique). Ainsi, une vigilance de responsabilité sociétale sera consolidée auprès de nos fournisseurs dans les années à venir. Les mesures anti-corruption des Grands Domaines du Sénégal se fondent sur la loyauté, l'intégrité et sur l'honnêteté dans toutes ses activités avec tous les partenaires d'affaires en particulier ses clients/consommateurs et concurrents. Des sanctions sont prises en cas de comportement inadéquat ou de violation des normes et directives éthiques établies.

L'entreprise exige de ses dirigeants et de ses collaborateurs qu'ils évitent toute activité personnelle et tout intérêt financier susceptibles d'entrer en conflit avec leur engagement professionnel.

# QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS

Les principes de transparence, de redevabilité deviennent des enjeux forts suite à l'évolution de la relation entre les consommateurs et les organisations.

Le succès de nos produits dépend de leur capacité à répondre aux attentes de nos consommateurs en Europe ou localement. La qualité est essentielle dans notre approche du consommateur.

## DÉMARCHE QUALITÉ

Dans le cadre de sa politique visant à offrir des produits sûrs et qui ne présentent aucun risque lors de leur consommation, GDS a créé un service dédié à cette mission, le Service Management Qualité et Formation (SMQF).

En relation étroite avec les équipes Qualité et Commerce de la Compagnie Fruitière, le SMQF assure la définition des

organisations, des process et des cahiers des charges de conditionnement, le contrôle à différentes étapes et la formation des intervenants. Ce service est également chargé d'identifier des axes de développement et d'amélioration pour faire évoluer les procédés et processus de récolte et de conditionnement.

Ainsi, le Service Management de la Qualité publie quotidiennement un rapport sur l'état qualitatif des produits récoltés qui permet de prendre des mesures correctives tout au long de la campagne.

## CONTRÔLE

Nous disposons dans des procédures et des normes formelles d'un ensemble de conditions normalisées, détaillées et très rigoureuses qui doivent être vérifiées et qui vont généralement au-delà des exigences légales. Des équipes d'auditeurs internes et de contrôleurs qualité sont déployées quotidiennement dans nos sites de production et stations de conditionnement. GDS garantit par ailleurs la sécurité alimentaire de ses consommateurs en produisant des fruits et légumes dont le taux de LMR<sup>2</sup> est en deçà des normes applicables au Sénégal et dans les pays d'importation. C'est ainsi qu'au débarquement des produits de GDS en

## QUESTIONS RELATIVES AUX CONSOMMATEURS

2.5

Europe, des échantillons sont prélevés pour être analysés en vue de vérifier leur conformité au regard des normes françaises et européennes relatives aux résidus de produits phytosanitaires. Ces contrôles sont effectués par des laboratoires indépendants et agréés par les pouvoirs publics.

2 Limites maximales de résidus

## RÉCLAMATIONS ET SATISFACTION CLIENT

Le rappel interne de certains produits récoltés peut arriver lorsque des erreurs sont constatées lors du conditionnement. Ce type de rappel est systématiquement analysé dans le cadre du processus de production. Nous n'avons pas eu de rappels publics de produits dus à une erreur ou à un problème en 2016.

Les réclamations des intermédiaires de la chaîne logistique, comme celles des clients, sont analysées par le SMQF pour que soient définies les actions correctives appropriées. Le SMQF est ainsi responsable du suivi de la mise en œuvre des actions correctives et de la vérification de leur efficacité. Ce Service assure également la communication de ces informations auprès des clients via le Service Qualité Europe. Nous garantissons la protection des données de la vie privée de nos clients.

# 3 | RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

# ENVIRONNEMENT

## RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

La protection de l'environnement est un enjeu majeur de la politique de développement durable de GDS :

- lutte contre le changement climatique
- réduction de l'usage de produits phytosanitaires
- réduction de la consommation d'énergie
- maîtrise de la gestion des déchets





### RÉDUCTION DE L'USAGE DES PRODUITS PHYTOSANITAIRES

#### PRATIQUES DE L'AGRICULTURE RAISONNÉE

Depuis sa création en 2003, GDS a le souci permanent d'améliorer son impact environnemental. Les sites de production de l'entreprise ont été créés dans des zones semi-désertiques, quasiment inutilisées par les populations locales. Les cultures, en plein champ ou sous serre anti-insecte, ont des rendements élevés. L'emprise foncière est faible pour une production et des emplois importants : près de 11 100 tonnes de tomates sous 100 hectares de serre et environ 2 600 tonnes de maïs doux grâce à 115 hectares de plein champ avec un effectif effectif moyen de 3 186 employés en 2016. D'autres produits ont aussi été vendus localement notamment 385 tonnes de pommes de terre, 193 tonnes de pastèques et 37 tonnes d'oignons environ.

Les certifications obtenues depuis 2005 et renouvelées régulièrement, témoignent de l'engagement de GDS à mettre en œuvre des méthodes de production durables et respectueuses de l'environnement.

Depuis des années, GDS a mis en œuvre un ensemble de bonnes pratiques agricoles qui contribuent, au-delà du respect de la réglementation, à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement. Ces pratiques sont développées en partenariat avec la Compagnie Fruitière qui bénéficie de l'expertise de différents organismes de recherche (CIRAD, IRSTEA, bureaux d'études, etc.).

#### UTILISATION DU MATÉRIEL VÉGÉTAL SAIN

Une partie du matériel végétal utilisé est produit par GDS dans sa propre pépinière. La seconde partie est achetée au Maroc, notamment les plants greffés. Toutes les semences utilisées pour la production des jeunes plants sont garanties sans OGM. Ces plants sont ainsi indemnes de parasites, notamment de nématodes, et leur utilisation contribue à limiter l'usage de produits phytosanitaires. La pollinisation des plants de tomates se fait naturellement grâce à l'installation de ruches de bourdons à l'intérieur des serres. Durant les prochaines campagnes, plus de 70% de la production de tomates se fera sous fibre de coco comme substrat. Ceci réduira les traitements nématicides du sol à hauteur de 99%.

#### LUTTE PHYTOSANITAIRE RAISONNÉE

La protection des cultures est un défi majeur pour l'agriculture et particulièrement pour les cultures maraîchères.

GDS a développé des techniques de lutte antiparasitaire qui favorisent une utilisation limitée de produits phytosanitaires. L'objectif est de rechercher en permanence des solutions pour réduire les traitements, ce qui nécessite une analyse fine du végétal et des réactions à son environnement. Les nématodes à galle, l'acariose bronzée, l'*alternaria oïdium* sont les principales maladies de la tomate qui peuvent provoquer des pertes de rendement non négligeables. La lutte contre ces maladies et des insectes telles les mouches blanches et *Tuta absoluta*, La lutte contre ces maladies est donc une question indispensable.

La technique hors-sol adoptée par GDS présente de nombreux avantages pour la protection du milieu naturel: il n'y a pas d'infestation du substrat qui est isolé du sol, ce qui limite très fortement le recours aux traitements phytosanitaires.

Les traitements ne sont réalisés qu'à la suite d'une infestation significative et sur des périmètres limités aux zones infectées, ce qui permet de contrôler et de réduire les quantités de produits phytosanitaires utilisés.

Un système de piégeage de masse, sous la forme de bandes autocollantes jaunes ou de pièges à eau avec phéromones comme appât, est également mis en place dans toutes les serres pour lutter contre certaines populations d'insectes telles que la mouche blanche et la *Tuta absoluta*. Ce qui contribue également à réduire l'utilisation de matières actives.

En dépit des efforts déployés, le recours à des traitements phytosanitaires a encore augmenté au cours de la campagne 2015-2016, en raison de différents facteurs suivants :

- Elévation des températures durant la campagne,
- Arrivée tardive de la saison sèche (période froide),
- Forte pression des acariens, nettement supérieure à la campagne 2014-2015.

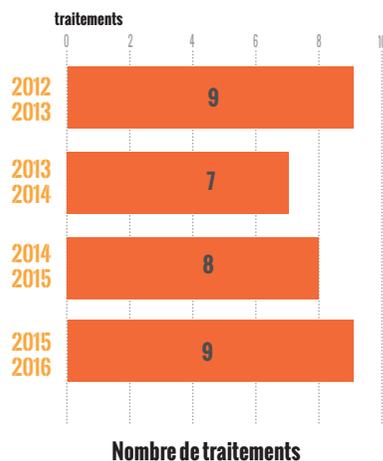
Les produits sanitaires et substances actives qui les composent sont strictement encadrés et harmonisés au niveau européen et par le CSP (Comité ouest-africain d'homologation des pesticides). Les formulations des pesticides utilisés par GDS sont toutes homologuées par le Ministère de l'Agriculture et du Développement Rural. Les agents qui travaillent au contact de ces produits font l'objet d'une surveillance sanitaire étroite. Ils sont obligés de faire deux visites

médicales annuelles au minimum. Des séances de formation et de sensibilisation sont régulièrement organisées portant sur l'usage sécurisé des pesticides (USP) et le port obligatoire des équipements de protection individuelle (EPI).

## FERTILISATION RAISONNÉE

Des analyses de sols et feuilles sont effectuées en vue de déterminer leur état nutritif. L'apport de fertilisants est ainsi adapté aux besoins nutritionnels réels de chaque culture, en tenant compte des éléments déjà présents dans le sol et de l'objectif de rendement.

Cette démarche permet de mieux maîtriser les quantités d'intrants et de limiter ainsi au maximum leur impact sur l'environnement.



Irrigation goutte à goutte



Ruches à bourdons



Pépinière

### GESTION DES EFFLUENTS ET DES DÉCHETS

La surveillance du milieu récepteur est essentielle, et GDS s'est engagée à maîtriser et à contrôler les déchets et les effluents générés par son activité. L'eau fait ainsi l'objet d'un suivi régulier et des analyses sont effectuées au moins deux fois par an auprès d'un laboratoire accrédité ISO 17025. Les résultats d'analyses n'ont jamais fait état de pollution liée à l'activité de l'entreprise. GDS a signé des partenariats avec :

- la Sénégalaise de Régénération des Huiles minérales (SRH) pour les huiles usagées, et
- la Direction de la Protection des Végétaux (DPV) pour récupérer les emballages vides de produits phytosanitaires.

Les déchets organiques sont séchés et stockés en compost. Ils ne sont plus réutilisés en compost dans la production à cause de l'apparition de maladies à la fin de campagne 2013-2014.

Tous les déchets plastiques (bâches, câbles, gaines,...) et la ferraille sont triés et stockés dans les déchèteries de GDS dans l'attente de la mise en place d'une solution de recyclage adaptée, dans le cadre d'un partenariat privé ou public, solution qui n'existe pas encore dans cette zone. Les eaux usées de l'unité de conditionnement sont les eaux provenant des lignes de calibrage et de lavage de produits, des caisses et de la salle de conditionnement.

Afin d'améliorer son système de gestion des déchets, GDS s'est fixé comme objectif de :

- avoir éliminé au moins 60 % de ses déchets stockés d'ici 2019,
- avoir installé un système de collecte et de traitement des effluents issus de la station de conditionnement d'ici 2019.

Par ailleurs depuis 2009, la politique de gestion du parc informatique des Grands Domaines du Sénégal, qui s'appuie sur l'utilisation de client légers, a permis une réduction drastique du volume annuel des déchets électroniques, qui est passé de 250 kg à 50 kg de déchets/an.

- Les clients légers utilisent beaucoup moins de composants électroniques que les PC classiques,
- La durée de vie des clients légers (~10 ans) est plus importante (~10 ans vs ~6 ans pour les PC classiques).

Les déchets électroniques et toner sont collectés tous les 6 mois par des entreprises de recyclage avec un bordereau de suivi. D'autres déchets comme les batteries d'onduleurs usagés sont stockés et en attente de voie de recyclage.

Enfin, l'utilisation des pivots nous a permis de réduire considérablement le volume de déchets de goutte-à-goutte qui sont en attente de voie de recyclage.



Culture hors-sol



Pivot d'arrosage

## PRÉSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ

Sur la base d'un plan annuel de formation, les salariés sont sensibilisés à la gestion des ressources environnementales, ainsi qu'au fonctionnement du système de management intégré de l'entreprise.

En parallèle, GDS déploie un programme de reboisement dans ses sites et alentours :

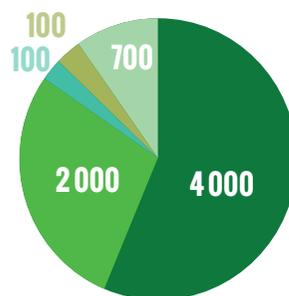
- reforestation des parties déboisées dans ses sites avec plus de 10 000 arbres et 3000 arbustes plantés jusqu'en fin 2016,
- surveillance de la couverture végétale des aires non déboisées. GDS possède deux zones dites protégées indemnes de cultures
- mise en place de haies vives autour des clôtures de nos sites et l'aménagement d'un espace vert dans le site de « Mbarigo Plein Champ ».

La mise en œuvre de toutes ces actions participe ainsi la prévention et l'atténuation des impacts environnementaux des activités de GDS.

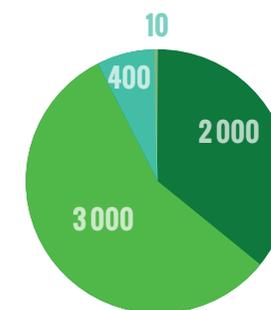
L'entreprise a mis en place depuis de nombreuses années une pépinière forestière avec plus de 10 000 plants d'espèces différentes notamment *Acacia Mellifera*, *Delonix Regia*, *Acacia Sénégal*, *Citrus Limon*, *Casuarina Equisetifolia*, *Moringa Oleifera*, etc.

GDS a noué un partenariat avec l'Inspection des Eaux et Forêts de Saint-Louis qui lui a fourni près de 7 000 plants en 2016, sans compter les plants produits in situ dans sa pépinière forestière.

C'est ainsi qu'en 2016 près de 3,1 MFCFA (4,7 K€) ont été dédiés au reboisement (personnel et achat des plants).



■ *Acacia Mellifera* ■ *Casuarina Equisetifolia*  
 ■ *Citrus Limon* ■ *Delonix Regia* ■ *Acacia Senegal*  
 Plants achetés à la pépinière de l'Inspection des Eaux et Forêts



■ *Acacia Mellifera* ■ *Casuarina Equisetifolia*  
 ■ *Citrus Limon* ■ *Moringa*  
 Arbres plantés aux GDS



Plantation d'arbres en bordure

### GESTION RAISONNABLE DE L'EAU

La culture maraîchère est fortement consommatrice d'eau et une irrigation insuffisante peut entraîner des baisses de rendement et de la qualité des fruits.

La production de tomates consomme 630 m<sup>3</sup>/ha/semaine.

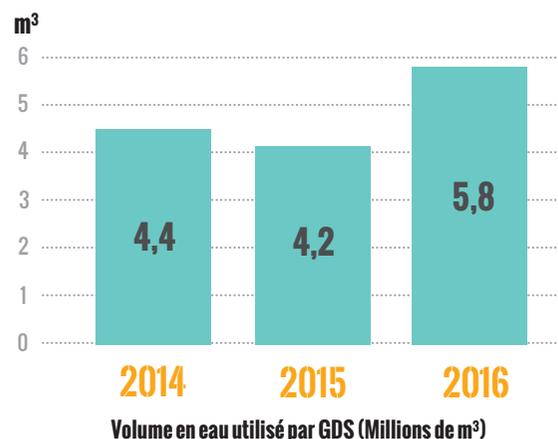
Une irrigation gérée durablement est donc nécessaire. Celle-ci doit reposer sur des méthodes modernes qui répondent aux besoins des cultures tout en préservant les ressources, de manière à n'avoir aucun impact sur la disponibilité de l'eau pour les populations.

Pour satisfaire ces besoins, l'eau de sources renouvelables est exploitée par pompage à partir du bras du fleuve Sénégal au niveau de Ndiawdoune, Mbarigo et Lampsar, tout en intégrant l'optimisation de son usage et la réduction de gaspillage ; sachant que le débit du fleuve Sénégal est 430 m<sup>3</sup>/s au niveau de Diama (OMVS).

GDS capte donc l'eau dont elle a besoin à partir de ces 3 stations de pompage équipées de compteurs volumétriques pour un meilleur suivi des quantités d'eau prélevées. Il n'y a jamais été fait appel à des ressources en eau issues de forages, de manière à ne pas surexploiter la nappe phréatique dédiée à la consommation humaine.

Les quantités d'eau sont apportées en lien avec le stade végétatif de la plante, évitant ainsi le gaspillage en eau.

Cependant, on note une augmentation de nos consommations d'eau due à de nombreux facteurs notamment l'agrandissement des surfaces en exploitation, l'introduction de nouvelles cultures, l'âge plus avancé du verger de manguiers planté fin 2013 qui demandent plus d'eau.



L'option d'employer l'irrigation goutte-à-goutte a été retenue dès le démarrage des activités de GDS afin de réduire les apports en eau. Cependant depuis 2015, GDS a mis en place un programme de diversification de son système d'irrigation. Ainsi, d'autres systèmes d'irrigation y sont utilisés notamment le système d'irrigation par aspersion

(pivots et asperseurs). GDS possède actuellement 2 pivots qui irriguent chacun 30 ha de terre.

Par ailleurs, les engrais, aussi bien pour les cultures sous serres que celles en plein champ, sont apportés avec l'irrigation goutte-à-goutte directement au pied des plantes, selon la technique de fertirrigation.

Toute l'eau utilisée est pompée du fleuve Sénégal. 90 % de cette eau sert à la brumisation et à l'irrigation, les 10 % restant sont utilisés pour le conditionnement (8%) ou pour les besoins humains (2%) après potabilisation.

GDS s'acquitte d'une redevance annuelle auprès de la société de gestion et d'exploitation du barrage de Diama (SOGED) sur les prélèvements d'eau effectués par l'entreprise. La SOGED est la seule entreprise au Sénégal habilitée à vendre de l'eau issue du fleuve Sénégal, pour tous les usages autres que la production électrique. L'entreprise cotise également au Fonds de maintenance des adducteurs et émissaires de drainage dans la vallée du fleuve Sénégal (FOMAED), géré par la Société nationale d'aménagement des terres du delta et de la vallée du fleuve Sénégal (SAED).

Il n'a jamais été enregistré aucune plainte relative à un abus éventuel de prélèvement d'eau qui aurait été effectué par GDS au détriment des populations environnantes.

Un suivi de la consommation d'eau est effectué quotidiennement pour ainsi mesurer précisément l'impact des actions de réduction de consommation d'eau. Ainsi, la quantité moyenne consommée par tonne de tomates exportées est d'environ 190m<sup>3</sup> (pour 11 100 tonnes).



Asperseurs



Panneaux solaires

### RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE

GDS prend en compte le changement climatique dans sa stratégie globale de production. L'agriculture est en effet l'activité la plus touchée par ce phénomène. L'entreprise est consciente du fait que tous les impacts de ses différents sites ne peuvent évidemment être maîtrisés et ne se limite donc pas à l'utilisation d'énergies renouvelables pour réduire son impact.

De nouvelles pistes de résilience sont continuellement recherchées.

Par exemple, la consommation énergétique du parc informatique est passée de 41 000 kWh/an à 8 000 kWh/an grâce à son renouvellement avec des appareils de nouvelle génération. Dans les années à venir, il sera mis en place un suivi des consommations par imprimante : consommation d'énergie/ quantité de papier/ t CO2 eq émis.

Cependant, sans attendre ce reporting, GDS a déjà mis en place une politique de réduction de consommables d'impression : les imprimantes sont re-paramétrées chaque jour automatiquement pour n'utiliser qu'une quantité minimale d'encre,...

GDS met en œuvre depuis quelques années un programme d'utilisation d'énergies renouvelables. Il a mis en place depuis 2015 des actions pour lutter contre le changement climatique dans le domaine de l'énergie.

En effet, deux de ses sites, à savoir, la rizerie (Ateliers Techniques) et le Dépôt (Magasin Central), fonctionnent à l'énergie solaire (panneaux solaires). Dans ces sites, la totalité du parc informatique fonctionne grâce aux panneaux solaires ; soit environ 240 kW /an/ générateur tout en sachant que GDS dispose de 2 générateurs qui lui ont coûtés 6 MFCFA (9,1 K€).



Station de pompage

### INNOVATION

De nombreuses innovations voient le jour dans nos plantations. Elles visent à réduire l'utilisation des produits phytosanitaires par le biais de productions culturales innovantes moins polluantes pour l'environnement.

### PRATIQUES CULTURALES AGRO ÉCOLOGIQUES

En 2016, dans une perspective évolutive des techniques de culture, GDS a produit des oignons en intercampagne dans les interlignes de manguiers dans son verger à Lampsar.

### CONVERSION DU SUBSTRAT TRADITIONNEL (SABLE) PAR LA FIBRE DE COCO DANS LA PRODUCTION DE TOMATES

Cette pratique est actuellement en test. Elle pourrait être généralisée dans les prochaines années pour les cultures sous serre.

### UTILISATION DES FILTRES UV DANS LE SYSTÈME D'IRRIGATION DE NOS SITES DE PRODUCTION

Dans le souci d'utiliser une eau propre et saine dans sa production de fruits et légumes, GDS utilise depuis 2016 des filtres UV pour la filtration et la désinfection de l'eau. L'objectif après essais sera de généraliser cette pratique à de grandes surfaces.

## EMISSIONS<sup>3</sup>

La maîtrise et la réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) sont l'une de nos préoccupations majeures. Néanmoins, 2016 est marquée par une augmentation de nos émissions par rapport aux années précédentes. Cela est dû au démarrage de nouvelles cultures et à l'augmentation des surfaces (oignons, pomme de terre, pastèques, carottes, arachide, etc.), à l'utilisation de pivots pour l'arrosage de ces cultures plein champs de l'agrandissement de notre parc automobile (camions et véhicules de service), et à l'âge plus avancé du verger de manguiers planté fin 2013 qui nécessite de pomper plus d'eau. Cependant, notre ambition, encore réaffirmé aujourd'hui, reste de trouver des solutions pour émettre le moins possible de CO2.

<sup>3</sup> Ces résultats ont été obtenus grâce à l'outil d'estimation de Carbone de la Société Financière Internationale (IFC- World Bank Group).

t CO2 eq: tonne de dioxyde de carbone équivalent émis

ANNÉE	QUANTITÉ DE KWH/AN	TCO2EQ/AN
2014	700 005	483
2015	757 630	522
2016	952 316	656

Utilisation d'électricité

ANNÉE	TCO2EQ/AN
2014	1944
2015	1778
2016	2738

Utilisation d'hydrocarbures



Nouvelles cultures

# 4. NOTRE DÉMARCHE RSE EN BREF

# SYNTHÈSE DES DÉPENSES RELEVANTES DE LA POLITIQUE RSE EN 2016

DOMAINE	FONCTIONNEMENT		INVESTISSEMENT		TOTAL GÉNÉRAL	
	MFCFA	K€	MFCFA	K€	MFCFA	K€
<b>SANTÉ</b>						
Contribution à la mutuelle de santé des salariés	46,5	71				
Médicaments	8,2	12,5				
Salaires et charges du personnel médical	34,6	53				
<i>Sous total</i>	<b>89,3</b>	<b>136,5</b>			<b>89,3</b>	<b>136,5</b>

FORMATION ET PROTECTION DES SALARIÉS, CADRE DE TRAVAIL	FONCTIONNEMENT		INVESTISSEMENT		TOTAL GÉNÉRAL	
	MFCFA	K€	MFCFA	K€	MFCFA	K€
Formation visant à développer les compétences des salariés	4,4	7				
Achat d'équipements de protection individuelle	66	101				
Transport des employés	164	250				
Développement de l'expertise locale	6,2	9				
Tournoi de football intersites de production	2	3				
<i>Sous total</i>	<b>243</b>	<b>370</b>			<b>243</b>	<b>370</b>

DOMAINE	FONCTIONNEMENT		INVESTISSEMENT		TOTAL GÉNÉRAL	
	MFCFA	K€	MFCFA	K€	MFCFA	K€
<b>ACTION VIS-A-VIS DES COMMUNAUTÉS</b>						
Appui technique aux écoles (abri provisoire, salle de classe, etc.)	2,5	3,6				
Réfection de pistes villageoises	0,5	0,8				
Amélioration d'infrastructures sociales			2,5	4		
Distribution d'eau potable	1	1,5				
Don de fournitures scolaires aux élèves d'écoles environnantes	2,4	3,6				
Organisation de la journée de l'excellence	2,07	3				
Soutien à l'organisation de sport de vacances (activités navetanes)	0,75	1,1				
Construction d'édifices sociaux (auvent, abreuvoir, clôture...)	2,5	4				

Don de maïs	0,7	1				
Don de tomates	1	1,5				
Don d'autres produits agricoles	0,27	0,4				
Mise à disposition de camions pour le transport de matériels lors du Gamou (fête religieuse)	0,8	1,2				
Mise à la disposition d'un groupe électrogène lors du Gamou	0,3	0,5				
Appui aux ONG	0,16	0,24				
<i>Sous total</i>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>2,5</b>	<b>4</b>	<b>17,5</b>	<b>27</b>

GESTION DU SYSTEME RSE	MFCFA	K€	MFCFA	K€	MFCFA	K€
Evaluations périodiques	10,6	16				
<i>Sous total</i>	<b>10,6</b>	<b>16</b>			<b>10,6</b>	<b>16</b>

PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT	MFCFA	K€	MFCFA	K€	MFCFA	K€
Analyse des sols, de l'eau, des résidus de produits agrochimiques	24	37				
Environnement et reboisement	3,1	5				
Achat de panneaux solaires			6	9		
<i>Sous total</i>	<b>27,1</b>	<b>42</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>33,1</b>	<b>51</b>

<b>TOTAL GÉNÉRAL</b>	<b>385</b>	<b>587,5</b>	<b>8,5</b>	<b>13</b>	<b>393,5</b>	<b>600,5</b>
----------------------	------------	--------------	------------	-----------	--------------	--------------

## RENFORCEMENT DE LA DÉMARCHE RSE

GDS souhaite poursuivre sa croissance et maintenir sa position de leader dans la production, tout en assurant la pérennité de ses activités par une réduction de l'impact de ses activités sur l'environnement et une meilleure intégration économique et sociale auprès communes environnantes.

GDS entend poursuivre le développement de sa démarche de responsabilité sociétale, en mettant un accent particulier sur :

- la promotion de l'emploi permanent par le développement de nouvelles cultures tout au long de l'année,
- la promotion du travail de la femme,
- l'optimisation de son offre d'accès aux soins avec une prise en charge 80% des frais médicaux et médicaments de nos employés,
- le renforcement de la sécurité au travail,
- le renforcement de la formation et capacitation de ses employés avec des axes précis notamment la culture d'entreprise, l'apprentissage d'innovations technologiques et de métiers,

- la réduction de l'impact général de l'activité sur l'environnement par une amélioration de son système de gestion des déchets par des systèmes de recyclage,
- la promotion de l'accès à l'éducation pour les populations environnantes. En 2017, nous poursuivrons par une extension du champ d'actions pour la promotion de l'Excellence éducative ainsi que de nombreux autres projets,
- le développement de partenariats avec les communautés environnantes et les ONG, en particulier avec l'ASEDEME, le Centre La Liane, le GRET,...
- le renforcement continu des capacités sur la RSE de l'ensemble du personnel, via la formation dans les différents départements et corps de métier.

**Au total en 2016, GDS a consacré 393,5 MFCFA (601 K€) à sa politique RSE, contre 381 MFCFA (580 K€) en 2015.**



Station de conditionnement du maïs

# RAPPEL DE L'ENSEMBLE DES INDICATEURS DU RAPPORT

## GRI-4: Eléments généraux d'information

### STRATÉGIE ET ANALYSE

G4-1	Déclaration du décideur le plus haut placé de l'organisation	Message du Directeur Général, p.5
G4-2	Description des principaux risques, impacts et opportunités	Message du Directeur Général, p.5 Démarche RSE, p.11 Renforcement de la démarche RSE, p.48

### PROFIL DE L'ORGANISATION

G4-3	Nom de la société	GDS (Les Grands Domaines Du Sénégal) p.6, 9
G4-4	Principales marques, produits et ou services	Produits maraichers : tomates cerises, maïs doux. 1 <sup>er</sup> producteur national de tomates cerises
G4-5	Localisation du siège social	Ndiawdoune BP 934 Saint-Louis-Sénégal p.7, 9
G4-6	Nombre de régions d'implantations de la société, importance des activités et des démarche en terme de RSE	Sénégal : Ndiawdoune, Mbarigo et Lampsar
G4-7	Mode de propriété et forme juridique	Société anonyme au capital de 7.959.700.000 FCFA p.44
G4-8	Marchés desservis par la société	Europe • national • régional p.9

## Performance

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHERS DEL'ISO 26000
Exportation totale (en t)	11 348	13 700	+ 2 352	9		
Tomates cerises	9 522	11 100	+ 1 578	9	G4-9	4.3
Maïs doux	1 826	2 600	+ 774	9		
Surfaces en exploitation (ha)	240	255	+ 15	9	G4-9	4.3

## Question Centrale ISO 26000 : Relations et conditions de travail

### Données Sociales

#### PRATIQUES EN MATIÈRES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DÉCENT

### EFFECTIF

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHERS DEL'ISO26000
------------	------	------	-----------	------	-------------------	---------------------------

Effectif total 3 423 3 186 - 237 9-19 G4-9 / G4-10

#### Répartition

Femmes	1 627	1 359	- 268	G4-10
Hommes	1 796	1 827	+ 31	G4-LA1 G4-10

#### Effectif par catégorie socioprofessionnelle et par sexe 19

Ouvriers	1 071	1 065	- 6	G4-10
Femmes	325	318	- 7	
Hommes	746	747	+ 1	
Employés	116	113	- 3	G4-LA1
Femmes	42	37	- 5	
Hommes	74	76	+ 2	G4-LA12

#### Agents de maîtrise

Femmes	32	34	+ 2	6.3.7
Hommes	122	125	+ 3	6.3.10 6.4.3

#### Cadres

Femmes	5	4	- 1	6.8.5
Hommes	14	15	+ 1	

#### Effectif par type de contrat

Permanents	370	528	+ 158	17
Femmes	52	44	- 8	
Hommes	318	484	+ 166	

#### Saisonniers

Femmes	352	350	- 2	G4-10
Hommes	638	478	- 160	G4-LA1

#### Journaliers

Femmes	398	397	- 1
Hommes	486	486	

#### GIE

Femmes	825	568	- 257
Hommes	354	379	+ 25

### RÉMUNÉRATION

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHERS DEL'ISO26000
Masse salariale distribuée (en Md MFCFA)	2,6	2,6		9	G4-EC1	6.8.7
Rémunération moyenne perçue par les ouvriers (80% des effectifs) en FCFA	82 830	87 315	+ 4 485	17	G4-EC1	6.8.7 6.4.4
Salaire GDS/Salaires minima	+ 1,64	+ 1,73	+ 0,09	17	G4-EC5	6.4.3 6.4.4

### FORMATION

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHERS DEL'ISO26000
Dépenses consacrées à la formation (en MFCFA)	6,9	4,4	- 2,5	18	G4-EC1 G4-LA10	6.4.3
Nombre de journées de formation	313	717	+ 404	18	G4-LA9	6.4.7 6.8.5
Nombre de salariés formés	1 947	1 616	- 331	18	G4-LA9 G4-LA10	
Nombre moyen d'heures de formation par an, réparti par salarié, par sexe et par catégorie professionnelle	2 504	5 749	+ 3 245	19	G4-LA9	

## SANTÉ AU TRAVAIL

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Effectif du service médical	7	7		25		
Nombre de consultations (salariés, familles)	10 553	11 227	+ 674	25	G4-LA6	
Suivi des accidents du travail :						6.4.4
Nombre d'accident du travail	2	20	+ 18	22	G4-LA6	6.4.6 6.8.8
Dépenses consacrées au fonctionnement du système de soins (en MFCFA)	34,2	42,8	+ 9	25	G4-EC1 G4-LA2	

## SÉCURITÉ AU TRAVAIL

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Dépenses allouées à l'achat d'EPI (en MFCFA)	66,9	65	- 1,9	22	G4-EC1 G4-LA7	6.4.4 6.4.6 6.8.8

## PROTECTION SOCIALE

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Contribution à la mutuelle de santé des salariés (en MFCFA)	42,06	46,5	+ 4,4	24	G4-EC1 G4-LA2 G4-EC7	6.4.4 6.8.8
Population couverte (salariés et ayants droits)	3 320	3 322	+ 2	23	G4-EC8	6.8.9

Question Centrale ISO 26000 :  
DROITS DE L'HOMME

## RESPECT DES DROITS DE L'HOMME

## LIBERTÉ SYNDICALE

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Nombre d'organisations syndicales	2	2		21	G4-11 G4-HR4	6.3.8 6.3.10
Nombre de salariés affiliés à un syndicat	1 272 93,5%	1 313 97%	+ 41 + 4%	21	G4-11 G4-HR4	6.4.4 6.4.5

Question Centrale ISO 26000 :  
DROITS DE L'HOMME / COMMUNAUTÉS  
ET DÉVELOPPEMENT LOCALINSERTION DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES  
DANS L'ENVIRONNEMENT SOCIAL

## PROMOTION ET ACCÈS À L'ÉDUCATION

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Subventions à des infrastructures scolaires communautaires (en MFCFA)	1,6	2,5	+ 0,9	28		6.3.4 6.3.9
Dépenses allouées à la distribution des fournitures scolaire (en MFCFA)	1,1	2,4	+ 1,3	28	G4-EC8 G4-EC7 G4-SO1	6.8.1 6.8.2 6.8.3
Journée de l'Excellence (en MFCFA)	1,9	2,1	+ 0,2	28	G4-EC1	6.8.4 6.8.9

## APPUIS AUX ONG

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Dons de fruits et légumes (en MFCFA)	0,16	0,16		31	G4-SO1	6.8.9

## DÉVELOPPEMENT D'INFRASTRUCTURES SOCIALES ET PARTENARIATS AVEC LES POPULATIONS

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Réfection de pistes villageoises (en MFCFA)	0,5	0,5		29	G4-EC7 G4-EC1	6.3.4 6.3.9 6.8.1
Amélioration d'infrastructures sociales	3	2,5	- 0,5	29	G4-EC7 G4-EC1	6.8.2 6.8.3
Accès à l'eau potable	1	1		28	G4-EC7 G4-EC1	6.8.4 6.8.9
Dépenses à l'organisation d'activités sportives (en MFCFA)	1,5	2,75	+ 1,25	29		

## GESTION DU SYSTEME RSE

INDICATEUR	2014	2015	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHE DEL'ISO26000
Budget alloué des évaluations périodiques (en MFCFA)	8,4	10,6	+ 2,2	47	EN31	6.5.1 6.5.2
Montant de dépenses consacré à la politique RSE (en MFCFA)	381	393,5	+ 12,5	47	G4-EC1	6.8.1 6.8.2 • 6.8.3 6.8.4 • 6.8.5 • 6.8.6 6.8.7 • 6.8.8 • 6.8.9

### Question Centrale ISO 26000 : ENVIRONNEMENT

DONNÉES ENVIRONNEMENTALES						
INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHES DEL'ISO26000
<b>Lutte phytosanitaire</b>						
Nombre de traitements par hectare	8,4	9	+ 0,6	39	G4-EN24	6.5.1 6.5.2 6.5.3 6.5.4
<b>Préservation de la biodiversité</b>						
Budget alloué à la protection des forêts et des zones boisées (en MFCFA)	0,5	3,1	+ 2,6	41	G4-EN13	6.5.5 6.5.6
<b>Energie</b>						
Nombre de kWh consommé au sein de l'entreprise	757 630	952 316	+ 194 686	45	G4-EN3	6.5.4 6.5.5
Nombre de litre de combustibles non renouvelable consommé au sein de l'entreprise	649 228	998 970	+ 349 742	45	G4-EN3	
Réduction de la consommation énergétique ( kWh/an)		33 000		43	G4-EN6	
<b>Eau</b>						
Volume total d'eau prélevé et utilisé (en millions de m³)	4,2	5,8	+ 1,6	42	G4-EN8	6.5.4
<b>Emissions</b>						
Émissions indirectes de gaz à effet de serre (scope 2) liées à l'énergie en tonnes métriques d'équivalent CO2	1 778	2 738	+ 960	45	G4-EN16	6.5.3

### Question Centrale ISO 26000 : LOYAUTE DES PRATIQUES

INDICATEUR	2015	2016	VARIATION	PAGE	INDICATEURS GRI-4	PARAGRAPHES DEL'ISO26000
<b>Pratiques d'achat</b>						
Achats locaux (%)	24	26	+ 2	31	G4-EC9	6.6.6

Ce rapport contient des éléments d'information issus des lignes directrices :

- de la norme de responsabilité sociétale ISO 26000 : 2010
- et du Global reporting initiative (GRI) version 4 pour le reporting Développement Durable.

Pour cette édition de son rapport d'activités RSE, GDS a décidé de poursuivre la structuration de la méthode de reporting de sa démarche de responsabilité sociétale en s'appuyant sur le référentiel GRI version 4 et en établissant une concordance avec la norme ISO 26000. Ce rapport, établi selon l'index du contenu GRI relatif à la « conformité » - critères essentiels, n'a pas subi de vérification externe.

Cette initiative s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.

le cycle de reporting du présent rapport s'étend sur une année et s'est achevé le 31 décembre 2016 pour être publié en novembre 2017. Le rapport précédent avait été publié en Novembre 2016.



# 5 | ANNEXES

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

<b>ACP</b>	Afrique, Caraïbes, Pacifique	<b>M€</b>	Millions d'euros
<b>AEL</b>	Africa express lines	<b>OGM</b>	Organisme génétiquement modifié
<b>AT</b>	Accident du travail	<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>CGE</b>	Comité de gestion d'école	<b>OMS</b>	Organisation Mondiale de la Santé
<b>CHST</b>	Comité d'hygiène et de sécurité au travail	<b>PHP</b>	Plantations du Haut Penja
<b>CIAN</b>	Conseil français des investisseurs en Afrique	<b>RSE</b>	Responsabilité sociale et environnementale
<b>CNLS</b>	Conseil national de lutte contre le Sida	<b>SAED</b>	Société nationale d'aménagement des terres du Delta et de la vallée du fleuve Sénégal
<b>DPV</b>	Equipements de protection individuelle	<b>SCB</b>	Société d'étude et de développement de la culture bananière
<b>EPI</b>	Equipements de protection individuelle	<b>SEDEX</b>	Supplier ethical data exchange
<b>ETI</b>	Ethical trading initiative	<b>SMIG</b>	Salaire minimum interprofessionnel garanti
<b>FCFA</b>	Franc CFA	<b>SMQF</b>	Service management qualité formation
<b>FOMAED</b>	Fonds de maintenance des adducteurs et émissaires de drainage dans la vallée du fleuve Sénégal	<b>SIDA</b>	Syndrome de l'immunodéficience acquise
<b>G.A.P.</b>	Good agricultural practices (Bonnes pratiques agricoles)	<b>SOGED</b>	Société de gestion et d'exploitation du barrage de Diama
<b>GDS</b>	Grands Domaines du Sénégal	<b>SRH</b>	Sénégalaise de régénération des huiles minérales
<b>GEL</b>	Golden exotics limited	<b>VIH</b>	Virus de l'immunodéficience humaine
<b>GIE</b>	Groupements d'intérêt économique		
<b>GRI</b>	Global initiative reporting		
<b>Ha</b>	Hectare		
<b>IEF</b>	Inspection de l'éducation et de la formation		
<b>IPM</b>	Institution de Prévoyance Maladie		
<b>IST</b>	Infections sexuellement transmissibles		
<b>Km</b>	Kilomètre		
<b>K€</b>	Milliers d'euros		
<b>LMR</b>	Limites maximales de résidus		
<b>MFCFA</b>	Million de francs CFA		
<b>Md FCFA</b>	Milliard de franc CFA		
<b>KGHc</b>	Milliers de Ghana cedis		



# SÉNÉGAL

## RAPPORT D'ACTIVITÉ RSE • 2016

