



Ministère de l'Agriculture,
de la Pêche et de l'Environnement,
du Tourisme et de l'Artisanat



DIRECTION NATIONALE DES STRATEGIES AGRICOLES ET DE L'ELEVAGE

PROJET INTÉGRÉ DE DÉVELOPPEMENT DES CHAINES DE VALEURS ET DE LA COMPÉTITIVITÉ
(P164584), CRÉDIT IDA 6423 KM

COORDINATION NATIONALE DU PROJET

PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES 5 DISTILLERIES DANS LE CADRE DES LAUREATS DU CPA 2

Les promoteurs de distilleries :

Coopérative : COOPDEHEM

MPME : AWIDFL

MPME : COMORES PLANTES ET PARFUMS (CPP)

MPME : BIOYLANG

JPP : SOCIETE DE PRODUCTION ET DE TRANSFORMATION D'YLANG-YLANG (SPT YLANG)

SOMMAIRE

ACRONYMES.....	5
I. INTRODUCTION.....	7
1.1. <i>Contexte et justification du projet</i>	7
II. OBJECTIFS.....	7
III. PRESENTATION DES PROMOTEURS.....	8
3.1. <i>La Coopérative COOPDEHEM (Coopérative des producteurs, des Distillateurs et Exportateurs des huiles essentielles de Mohéli)</i>	8
3.1.1. Description.....	8
3.1.2. Rôles et responsabilités.....	8
3.2. <i>Le MPME AWIDFL YLANG- YLANG</i>	10
3.2.1. Description.....	10
3.2.2. Rôles et Responsabilités.....	10
3.3. <i>Le MPME COMORES PLANTES ET PARFUMS (CPP)</i>	12
3.3.1. Description.....	12
3.3.2. Rôles et Responsabilités.....	12
3.4. <i>Le MPME BIOYLANG</i>	14
3.4.1. Description.....	14
3.4.2. Rôles et Responsabilités.....	14
3.5. <i>Jeune Porteur du Projet : Société de production et de transformation d'ylang-ylang (SPT Ylang)</i> 16	
3.5.1. Description.....	16
3.5.2. Rôles et Responsabilités.....	16
IV. UNE DESCRIPTION DU SOUS-PROJET.....	18
V. JUSTIFICATION DU SOUS PROJET.....	18
VI. DESCRIPTION SOMMAIRE DE L'ENVIRONNEMENT DE LA ZONE DE REALISATION DES SOUS PROJET.....	19
6.1. Caractéristiques des zones d'études.....	19
6.1.1 <i>Localisation Administrative des zones d'études</i>	19
6.2. Description de l'environnement biophysique.....	19
6.2.1. <i>Climat et pluviométrie</i>	19
6.2.2. <i>Géomorphologie et Géologie</i>	19
6.2.3. <i>Pédologie</i>	19
6.2.4. <i>Hydrographie</i>	19
6.3. Description de l'environnement humain.....	20

6.3.1.	<i>Description démographique</i>	20
6.3.2.	<i>Éducation</i>	20
6.3.3.	<i>Santé</i>	20
6.3.4.	<i>Assainissement : gestion des déchets</i>	20
6.3.5.	<i>Économie et emploi</i>	21
6.3.6.	<i>Intégration de la notion « Genre » dans le milieu socio-économique</i>	21
6.3.7.	<i>Caractéristique socio-culturelle : us et coutume, Religion</i>	22
6.3.8.	<i>Organisation sociale</i>	22
6.3.9.	<i>Mode de gestion du foncier</i>	23
VII.	UNE ESQUISSE DU CADRE JURIDIQUE DE L'ETUDE	23
7.1.	Conventions et Protocoles Internationaux	23
VIII.	DESCRIPTION DE L'ENVIRONNEMENT AFFECTE	25
8.1.	Localisation et Accès	25
8.2.	Climat	25
8.3.	Milieu Biologique	25
8.4.	Milieu humain	26
IX.	ANALYSE DES IMPACTS PREVISIBLES ET MESURES PROPOSEES	26
9.1.	Méthodologie utilisée	26
9.2.	Identification des impacts	26
9.2.1.	Impact liée à la Phase préparatoire	27
9.2.1.1.	<i>Positifs</i>	27
9.2.2.	<i>Impact liée à la Phase d'exploitation</i>	27
9.2.2.1.	<i>Positifs</i>	27
9.2.2.2.	<i>Négatifs</i>	27
9.2.3.	Evaluation des impacts	28
X.	IDENTIFICATION DES MESURES D'ATTENUATION	30
XI.	PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (PGES) DU PROJET ..	30
XII.	PLAN SPECIFIQUE DE GESTION DES DECHETS GENERES LE LONG DES PROCEDES DE DISTILLATION	33
XIII.	LE MODE D'AMENAGEMENT DU SITE	33
13.1.	La mise en place des Parcs à bois	33
13.1.1.1.	<i>Description</i>	33
13.1.2.	<i>Gestion</i>	33
13.2.	Les activités de la distillerie	33
XIV.	LE SYSTEME DE GESTION DES RISQUES ET D'ACCIDENTS DES TRAVAILLEURS AVEC PLAN DE FORMATION	33
14.1.	Analyse des risques et d'accident des travailleurs	33

14.2.	Identification des risques et dangers.....	34
14.3.	MESURES D'URGENCE	34
14.4.	Plan de gestion du risque environnemental	34
14.5.	Plan de formation.....	34
XV.	PROGRAMME DE SURVEILLANCE ENVIRONNEMENTALE.....	35
15.1.	Information et sensibilisation.....	36
15.2.	Information de la population	36
XVI.	PROGRAMME DE SUIVI ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL	36
XVII.	CONCLUSION.....	38
ANNEXES	39
17.1.	Annexe 1 : Code de Conduite	39
2.	Définitions	39
17.2.	Annexe 2 : Consultations Publiques	50
17.3.	Annexe 3 : autorisation de coupe de su Parc National	60

ACRONYMES

AL :	Autorités Locales
ANPI :	Agence Nationale de la Promotion des Investissements
CB :	Communauté de Base : Stratégie de Partenariat de Pays
CCNUCC :	Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques
CDB :	Convention sur la Diversité Biologique
CITES :	Convention sur le Commerce international des espèces de faune et de flore menaces d'extinction
CGES :	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
CNULD :	Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification
COOPDEHEM :	Coopérative des producteurs, des Distillateurs et Exportateurs des huiles essentielles de Mohéli)
CPP :	Comores Plantes et Parfums
CPS :	Centre Régional de Développement Économique
EPI :	Equipement de Protection Individuel
HIMO :	Haute Intensité de Main d'Œuvre
HQE :	Haute Qualité Environnementale
IST :	Infection Sexuellement Transmissible
MAPE :	Ministère de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Environnement
MDGP :	Mécanisme de Dialogue et de Gestion des Plaintes
MPME :	Micro, Petite et Moyenne Entreprise
ONG :	Organisme non gouvernemental
PF :	Point Focal
PGES :	Plan de Gestion Environnemental et Social
PIB :	Produit Intérieur Brut
PIDC :	Projet Intégré de Développement des chaines de valeurs et de la Compétitivité
PMPP :	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes

POPs :	Polluants organiques persistants
QHSSE :	Qualité Hygiène Sécurité Santé et Environnement
RS :	Responsable Sauvegarde
RES :	Responsable Environnemental et Social
RGPH :	Recensement Générale de la Population et de l'Habitat
SCA2D :	Stratégie de croissance accélérée de développement durable
SIDA :	Syndrome Immunodéficience Acquise
SONELEC :	Société Nationale d'Electricité des Comores
UCCIA :	Union des Chambres de Commerce d'Industrie et d'Agriculture
UGP :	Unité de Gestion du Projet
UGL :	Unité de Gestion Locale
VBG :	Violence Basées sur le Genre
VIH :	Virus Immunodéficience Humaine

I. INTRODUCTION

1.1.Contexte et justification du projet

En Union des Comores le secteur agricole occupe une place centrale dans l'économie comorienne. Il génère environ 49 % du PIB, 80 % des emplois et près de 90 % des recettes d'exportation du pays. La population rurale représente 71,7 % de la population totale et 52,2 % de la main d'œuvre agricole est féminine.

Le secteur est organisé autour de deux axes : (i) Les cultures d'exportation qui génèrent l'essentiel des devises du pays et représentent environ 15 % du PIB primaire ; et (ii) Les cultures vivrières traditionnelles, essentiellement destinées à l'autoconsommation familiale et au commerce local représentant 80% de la production agricole et environ 50 % du PIB primaire. L'organisation du secteur agricole reste source de vulnérabilité.

Les terres arables représentent 90 000 ha (48 % de la superficie totale) dont 60 000 ha (66%) sont mis en culture de manière permanente. A Ngazidja et à Mohéli, la proportion des terres cultivées par rapport au potentiel est de 70%.

Le secteur de la production des huiles essentielles d'Ylang Ylang, premier produit d'exportation du pays, est une activité dominée par les hommes. Représentant 50,5% des populations, les femmes jouent un rôle essentiel dans la filière des produits de rente mais restent confinées à des activités de cueillette ne permettant pas de bénéficier de la valeur ajoutée importante qu'offre cette filière.

L'approche innovante de cette proposition est de renforcer le rôle des femmes au niveau de toutes les étapes de la chaîne de valeur, notamment au niveau de la distillation à travers des formations classiques et la mise à disposition de technologies écoresponsables dans le processus, faisant ainsi évoluer le mode de combustion pour la distillation des fleurs, actuellement très consommateur en bois vers un mode alternatif adapté.

Ceci devrait par ailleurs réduire la pression anthropique sur les ressources forestières locales en très nette diminution et à l'origine de problèmes de raréfaction des ressources en eau et d'érosion. Ainsi, des foyers améliorés testés seraient mis en place.

Les femmes recevraient un appui à l'organisation et à la gestion de l'entrepreneuriat et seraient formées à la distillation en se basant sur cette nouvelle technique. En outre, les parcs à bois existants avec une expérimentation des essences dont la combustion est la plus adaptée à la distillation serait mis en place pour que le bois nécessaire à la distillation malgré les foyers améliorés provienne de sources durables et adaptées.

II. OBJECTIFS

L'objectif et le champ d'application de ce PGES est de définir les mesures de gestion environnementale et sociale et les mesures de surveillance à mettre en place pendant la phase de travaux des sous projets. Le PGES comprend des mesures destinées à gérer les effets des activités des sous-projets sur l'environnement et la société.

Les objectifs spécifiques du PGES sont de :

- Enoncer des procédures et des mesures d'atténuation applicables pour surveiller et contrôler les impacts environnementaux et sociaux tout au long des activités.
- Veiller à ce que les activités de distillation ne nuisent pas les commodités, et l'environnement dans les environs.
- Assurer la conformité aux exigences législatives pertinentes
- Assurer la conformité aux exigences de l'employeur.
- Assurer l'application des meilleures techniques disponibles.
- Gérer efficacement les risques environnementaux et sociaux associés aux activités.

En particulier, le PGES permet de s’assurer que les impacts environnementaux et sociaux identifiés sont correctement gérés et que toutes les activités des promoteurs sont conformes à toutes les règles, procédures et réglementations environnementales et sociale applicables aux Comores.

Ce PGES est basé sur les directives des promoteurs et les informations disponibles constituent le document de référence unique dans lequel les entreprises définissent en détail toutes les mesures organisationnelles et techniques à mettre en œuvre afin de respecter les obligations des sous projets en matière de protection et préservation de l’environnement, des travailleurs du site et de la population locale.

Les entrepreneurs convient que le PGES est un document évolutif, destiné à être mis à jour selon les besoins.

III. PRESENTATION DES PROMOTEURS

3.1. La Coopérative COOPDEHEM (Coopérative des producteurs, des Distillateurs et Exportateurs des huiles essentielles de Mohéli)

3.1.1. Description

COOPDEHEM est une coopérative qui intervient dans la production et la transformation d’Ylang Ylang au niveau de l’île de Mohéli dans la région de Djando et de la localité de Sambia.

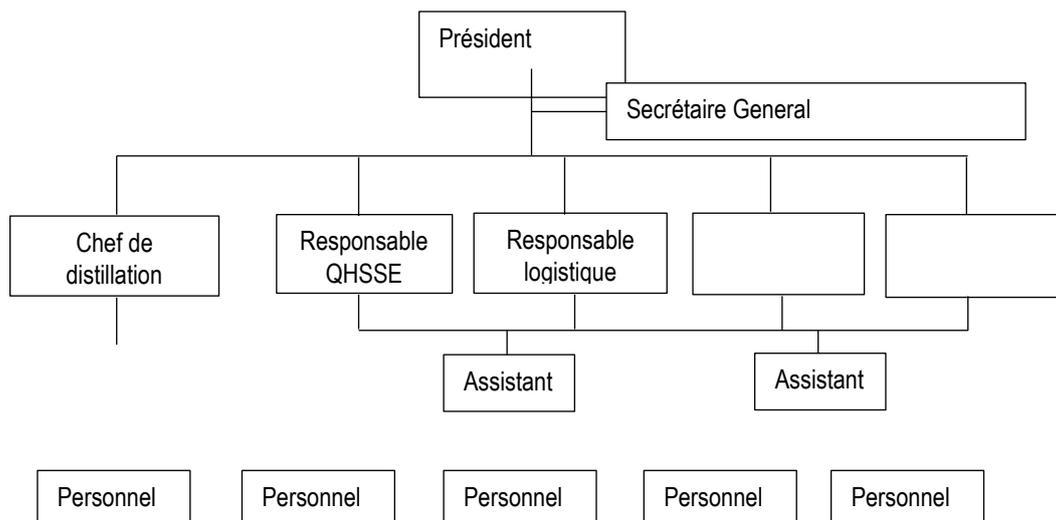
3.1.2. Rôles et responsabilités

Cette partie détaille les rôles et responsabilités des personnels clés qui seront impliqués dans la mise en œuvre de ce plan. La structure hiérarchique générale est illustrée dans la figure ci-dessous.

Tous les employés sont considérés comme faisant partie de la coopérative COOPDEHEM et entant que tels, doivent se conformer à ce PGES en tout temps.

Un organigramme détaillé indiquant chacun des rôles ci-dessous peut être visualisé les bureaux de la coopérative.

Figure 1 : exemple type d’Organigramme de la Coopérative



a. Président

Prend l’entière responsabilité afin de garantir la conformité du projet aux normes environnementales requises et à ce que le PGES soit mis en œuvre pendant toutes les phases du programme des activités du sous projet.

S'assure que le sous projet dispose des ressources suffisantes pour gérer les enjeux environnementaux et sociaux et celles des intervenants.

Coordonne les interfaces des activités avec les employés, les sous-traitants et les fournisseurs et s'assure que tous les sous-traitants connaissent les exigences du PGES et les respectent à tout moment.

Produit les contrôles environnementaux spécifiques au sous projet couvrant tous les risques significatifs identifiés et mettre en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement.

b. Chef de distillation

Montre un engagement visible envers les problèmes environnementaux et sociaux et donne le bon exemple.

Apporte son leadership pour s'assurer que tout le personnel respecte les exigences de gestion de l'environnement sur le site.

S'assure que des ressources adéquates sont allouées aux actions de gestion environnementale et sociale et que le programme des activités tienne compte des exigences et des contraintes environnementales et sociales.

Signale les problèmes environnementaux et sociaux au responsable QHSSE et au chef du sous projet dès qu'ils se produisent.

Révisé, développe, exécute et surveille les méthodes de réalisation des travaux pour s'assurer de leur conformité avec ce plan et assiste aux réunions liées au QHSSE des employeurs suivant le besoin.

S'assure que les employés sont suffisamment qualifiés et expérimentés pour assumer leurs responsabilités en tenant compte de la gestion environnementale et sociale conformément au PGES.

Fournit le soutien adéquat au responsable QHSSE. Corrige toute action négative vis-à-vis de la gestion environnementale et sociale.

S'assure que le bâtiment, l'équipement et les appareils de la distillerie sont conformes aux lois et règles environnementales et sociales. Et enfin Communique toute observation ou problème environnemental et sociale au Responsable QHSE.

c. Responsable QHSSE (Qualité Hygiène Sécurité Santé et Environnement)

Elabore et Met à jour, si nécessaire, la politique environnementale et sociale de la coopérative ; supervise les activités de toute l'équipe QHSSE de la coopérative et assure une exécution efficace du PGES.

Evalue et améliore en permanence l'efficacité de la mise en œuvre de la politique environnementale et sociale de la coopérative et assure la liaison avec l'équipe de gestion des activités sur les enjeux environnementaux et sociaux, en fournissant des conseils si nécessaires et au traitement des éventuelles plaintes

Le responsable QHSSE, est sous la hiérarchie du président et le chef de la distillerie. Il est à mentionner que ce responsable collabore étroitement entre eux pour former une équipe avec leurs assistants pour la bonne marche des activités. Toutefois, certain (QHSSE) prend l'initiative d'assurer l'organisation de l'équipe et la bonne marche des activités de la coopérative mais toujours avec l'appui de chaque membre de l'équipe.

Assure la bonne exécution du PGES et élabore les outils de contrôles et suivi environnementaux et sociaux spécifiques aux activités couvrant tous les risques significatifs identifiés et met en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement. Surveille la gestion environnementale et sociale au cours du sous projet. Dirige l'équipe dans la prévention des incidents, de gestion des déchets, les exigences de surveillance environnementale et sociale et les autres règlements du la distillerie.

Met en œuvre et examine périodiquement les documents de gestion environnementale des activités. Gère la surveillance des besoins environnementaux et sociaux dans le cadre des activités conduits par la coopérative. Organise des sessions de sensibilisation et de formation sur les objectifs et les procédures environnementales et sociales sur leurs activités. Analyse, rapporte et enquête les incidents environnementaux et soumet un rapport préliminaire, puis définitif, à l'équipe de gestion de la coopérative et aux instances concernés.

Aide et fournit l'assistance nécessaire dans l'évaluation des risques, le développement de l'aspect environnemental et le registre aspects impacts au sein de la distillerie. Le registre sera mis à jour au besoin, et communique les informations environnementales et sociales au besoin.

Supervise les activités environnementales quotidiennes et les contrôles nécessaires pour assurer la protection de l'environnement ainsi que des employés et des sous-traitants. Coordonne et organise toutes les questions relatives au droit social. Assure la communication et la sensibilisation EHSS auprès des parties prenantes.

Se charge de l'animation, des sensibilisations et de l'information du personnel concernant l'environnement du travail, les questions liés aux VBG, IST/VIH SIDA et le COVID 19. Collabore avec les partenaires sociaux du client. Et assure la gestion des griefs, des plaintes et des doléances en interne de la coopérative, et celles des populations locales par rapport aux activités de distillation et conformément au CGES, MDGP et au PMPP du projet PIDC.

d. Personnel

Coopère avec l'équipe environnementale de la coopérative dans l'exécution des obligations environnementales et respecter les règles du site et des bureaux. Assiste aux procédures d'induction ESHS sur les activités de la distillerie. Ne doit pas perturber ou faire un mauvais usage des ressources d'une manière susceptible de nuire à la bonne gestion environnementale. Se conforme aux règlements des travaux et rapportent aux superviseurs les incidents adverses, Anticipe et suggère les méthodes d'élimination des impacts potentiels sur l'environnement. Participe à la préservation de la propreté de la distillerie. Tous les sous-traitants sont tenus de respecter les exigences énoncées dans le présent PGES

3.2. Le MPME AWIDFL YLANG- YLANG

3.2.1. Description

AWIDFL est une entreprise qui intervient dans la production et la transformation d'Ylang Ylang au niveau de l'île de Mohéli dans la région de Mledjelé et de la localité de Nioumachioi.

3.2.2. Rôles et Responsabilités

Cette partie détaille les rôles et responsabilités des personnels clés qui seront impliqués dans la mise en œuvre de ce plan. La structure hiérarchique générale est illustrée comme suit :

Tous les employés sont considérés comme faisant partie de l'entreprise A.W.I.D.F.L YLANG- YLANG et entant que tels, doivent se conformer à ce PGES en tout temps.

a. Gérante

- Prend l'entière responsabilité afin de garantir la conformité du projet aux normes environnementales requises et à ce que le PGES soit mis en œuvre pendant toutes les phases du programme de travaux du projet.
- S'assure que le projet dispos des ressources suffisantes pour gérer les enjeux environnementaux et sociaux et celles des intervenants.
- Coordonne les interfaces des travaux avec les consultants, les sous-traitants et les fournisseurs et s'assure que tous les sous-traitants connaissent les exigences du PGES et les respectent à tout moment.
- Produit les contrôles environnementaux spécifiques au projet couvrant tous les risques significatifs identifiés et mettre en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement.

b. Chef de distillation

- Montre un engagement visible envers les problèmes environnementaux et donne le bon exemple.
- Apporte son leadership pour s'assurer que tout le personnel respecte les exigences de gestion de l'environnement sur le site.
- S'assure que des ressources adéquates sont allouées aux travaux de gestion environnementale
- S'assure que le programme de travaux tienne compte des exigences et des contraintes environnementales.

- Signale les problèmes environnementaux au responsable QHSSE et au chef de projet dès qu'ils se produisent.
- Révise, développe, exécute et surveille les méthodes de réalisation des travaux pour s'assurer de leur conformité avec ce plan
- Assiste à la réunion QHSSE des employeurs suivant le besoin et s'assure que les responsables sont suffisamment qualifiés et expérimentés pour réaliser leurs responsabilités en tenant compte de la gestion environnementale conformément au PGES.
- Assiste aux réunions de gestion environnementale interne et externe selon le besoin, fournit le soutien adéquat au responsable QHSSE et corrige toute action négative vis-à-vis de la gestion environnementale.
- Communique toute observation ou problème environnemental et social au Responsable en charge de l'environnement.

c. Responsable QHSSE (Qualité Hygiène Sécurité Santé et Environnement)

- Elabore/Met à jour, si nécessaire, la politique environnementale de l'entreprise et valide les plans d'urgence et dirige les opérations de secours ;
- Supervise les activités de toute l'équipe QHSSE de l'entreprise et assure une exécution efficace du PGES
- Evalue et améliore en permanence l'efficacité de la politique environnementale de l'entreprise et assure la liaison avec l'équipe de gestion de projet sur les enjeux environnementaux, en fournissant des conseils si nécessaires et au traitement des éventuelles plaintes
- Assure la bonne exécution du PGES, élabore les outils de contrôles et suivi environnementaux spécifiques aux activités couvrant tous les risques significatifs identifiés et met en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement et surveille la gestion environnementale et sociale au cours du sous projet.
- Dirige l'équipe dans la prévention des incidents, de gestion des déchets, les exigences de surveillance environnementale et les autres règlements du site et met en œuvre et examine périodiquement les documents de gestion environnementale et sociaux dans le cadre des activités conduits par l'entreprise.
- Organise des sessions de sensibilisation et de formation sur les objectifs et les procédures environnementales et sociales du projet. Analyse, rapporte et enquête les incidents environnementaux et soumet un rapport préliminaire, puis définitif, à l'équipe de gestion de l'entreprise A.W.I.D.F.L YLANG- YLANG et aux services concernés.
- Aide et fournit l'assistance nécessaire dans l'évaluation des risques, le développement de l'aspect environnemental et social et le registre aspects-impacts au sein de la distillerie. Le registre sera mis à jour au besoin et communique les informations environnementales et sociales au besoin.
- Supervise les activités environnementales quotidiennes et les contrôles nécessaires pour assurer la protection de l'environnement ainsi que des employés et des sous-traitants. Coordonne et organise toutes les questions relatives au droit social. Assure la communication et la sensibilisation EHSS auprès des parties prenantes.
- Se charge de l'animation, des sensibilisations et de l'information du personnel concernant l'environnement du travail, les questions liés aux VBG, IST/VIH SIDA et le COVID 19. Collabore avec les partenaires sociaux du client. Et assure la gestion des griefs, des plaintes et des doléances en interne de la coopérative, et celles des populations locales par rapport aux activités de distillation et conformément au CGES, MDGP et au PMPP du projet PIDC.

Remarque : le responsable QHSSE, est sous la hiérarchie du Directeur des travaux et le Responsable administratif et financier. Il est à mentionner que ce responsable collabore étroitement entre eux pour former une équipe de terrain avec leurs assistants pour la bonne marche des activités du sous projet.

Toutefois, certain (QHSSE) prend l'initiative d'assurer l'organisation de l'équipe et la bonne marche des activités de l'entreprises mais toujours avec l'appui de chaque membre de l'équipe.

d. Responsable des ressources humaines

- Coordonne le processus de recrutement et de contractualisation du personnel dans le cadre du projet,
- Assure que tous les nouveaux recrues passent une visite médicale d'embauche avant la prise de poste,
- Gère le personnel pour assurer l'atteinte des objectifs, le respect du délai de travail sur chantier et les formations EHSS vis-à-vis des départs en congé, permissions,
- Se charge de faire signer le règlement intérieur, les codes de conduite (code de conduite de l'entreprise, code de conduite du personnel) et le contrat de travail du recruté.

Tous les travailleurs recrutés devraient être aptes à la visite médicale avant de prendre les tâches respectives.

e. Personnel

- Coopère avec l'équipe environnementale de l'entreprise A.W.I.D.F.L YLANG-YLANG dans l'exécution des obligations environnementales et respecter les règles du site et des bureaux.
- Assiste aux procédures d'induction ESHS sur les activités de la distillerie. Ne doit pas perturber ou faire un mauvais usage des ressources d'une manière susceptible de nuire à la bonne gestion environnementale.
- Se conforme aux règlements des travaux et rapportent aux superviseurs les incidents adverses,
- Anticipe et suggère les méthodes d'élimination des impacts potentiels sur l'environnement.
- Participe à la préservation de la propreté de la distillerie.

Tous les sous-traitants sont tenus de respecter les exigences énoncées dans le présent PGES

3.3. Le MPME COMORES PLANTES ET PARFUMS (CPP)

3.3.1. Description

CPP est une entreprise de production et de transformation d'ylang-ylang au niveau de la grande Comore dans la région de Bambao et de la localité de Moindzaza Djoumbé (Kafouni).

3.3.2. Rôles et Responsabilités

Cette partie détaille les rôles et responsabilités des personnels clés qui seront impliqués dans la mise en œuvre de ce plan. La structure hiérarchique générale est illustrée comme suit :

Tous les employés sont considérés comme faisant partie de l'entreprise CPP et tant que tels, doivent se conformer à ce PGES en tout temps.

a. Gérant

- Prend l'entière responsabilité afin de garantir la conformité du projet aux normes environnementales requises et à ce que le PGES soit mis en œuvre pendant toutes les phases du programme de travaux du projet.
- S'assure que le projet dispos des ressources suffisantes pour gérer les enjeux environnementaux et sociaux et celles des intervenants.
- Coordonne les interfaces des travaux avec les consultants, les sous-traitants et les fournisseurs et s'assure que tous les sous-traitants connaissent les exigences du PGES et les respectent à tout moment.
- Produit les contrôles environnementaux spécifiques au projet couvrant tous les risques significatifs identifiés et mettre en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement.

b. Chef de distillation et son personnel d'appui

- Montre un engagement visible envers les problèmes environnementaux et donne le bon exemple.
- Apporte son leadership pour s'assurer que tout le personnel respecte les exigences de gestion de l'environnement sur le site.
- S'assure que des ressources adéquates sont allouées aux travaux de gestion environnementale
- S'assure que le programme de travaux tienne compte des exigences et des contraintes environnementales.
- Signale les problèmes environnementaux au responsable QHSSE et au chef de projet dès qu'ils se produisent.
- Révise, développe, exécute et surveille les méthodes de réalisation des travaux pour s'assurer de leur conformité avec ce plan
- Assiste à la réunion QHSSE des employeurs suivant le besoin et s'assure que les responsables sont suffisamment qualifiés et expérimentés pour réaliser leurs responsabilités en tenant compte de la gestion environnementale conformément au PGES.
- Assiste aux réunions de gestion environnementale interne et externe selon le besoin, fournit le soutien adéquat au responsable QHSSE et corrige toute action négative vis-à-vis de la gestion environnementale.
- Communique toute observation ou problème environnemental et social au Responsable en charge de l'environnement.

c. Responsable QHSSE (Qualité Hygiène Sécurité Santé et Environnement)

- Elabore/Met à jour, si nécessaire, la politique environnementale de l'entreprise et valide les plans d'urgence et dirige les opérations de secours ;
- Supervise les activités de toute l'équipe QHSSE de l'entreprise et assure une exécution efficace du PGES
- Evalue et améliore en permanence l'efficacité de la politique environnementale de l'entreprise et assure la liaison avec l'équipe de gestion de projet sur les enjeux environnementaux, en fournissant des conseils si nécessaires et au traitement des éventuelles plaintes
- Assure la bonne exécution du PGES, élabore les outils de contrôles et suivi environnementaux spécifiques aux activités couvrant tous les risques significatifs identifiés et met en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement et surveille la gestion environnementale et sociale au cours du sous projet.
- Dirige l'équipe dans la prévention des incidents, de gestion des déchets, les exigences de surveillance environnementale et les autres règlements du site et met en œuvre et examine périodiquement les documents de gestion environnementale et sociaux dans le cadre des activités conduits par l'entreprise.
- Organise des sessions de sensibilisation et de formation sur les objectifs et les procédures environnementales et sociales du projet. Analyse, rapporte et enquête les incidents environnementaux et soumet un rapport préliminaire, puis définitif, à l'équipe de gestion de l'entreprise et aux services concernés.
- Aide et fournit l'assistance nécessaire dans l'évaluation des risques, le développement de l'aspect environnemental et social et le registre aspects-impacts au sein de la distillerie. Le registre sera mis à jour au besoin et communique les informations environnementales et sociales au besoin.
- Supervise les activités environnementales quotidiennes et les contrôles nécessaires pour assurer la protection de l'environnement ainsi que des employés et des sous-traitants. Coordonne et organise toutes les questions relatives au droit social. Assure la communication et la sensibilisation EHSS auprès des parties prenantes.
- Se charge de l'animation, des sensibilisations et de l'information du personnel concernant l'environnement du travail, les questions liés aux VBG, IST/VIH SIDA et

le COVID 19. Collabore avec les partenaires sociaux du client. Et assure la gestion des griefs, des plaintes et des doléances en interne de la coopérative, et celles des populations locales par rapport aux activités de distillation et conformément au CGES, MDGP et au PMPP du projet PIDC.

Remarque : le responsable QHSSE, est sous la hiérarchie du Directeur des travaux et le Responsable administratif et financier. Il est à mentionner que ce responsable collabore étroitement entre eux pour former une équipe de terrain avec leurs assistants pour la bonne marche des activités du sous projet. Toutefois, certain (QHSSE) prend l'initiative d'assurer l'organisation de l'équipe et la bonne marche des activités de l'entreprises mais toujours avec l'appui de chaque membre de l'équipe.

d. Responsable des ressources humaines

- Coordonne le processus de recrutement et de contractualisation du personnel dans le cadre du projet,
- Assure que tous les nouveaux recrues passent une visite médicale d'embauche avant la prise de poste,
- Gère le personnel pour assurer l'atteinte des objectifs, le respect du délai de travail sur chantier et les formations EHSS vis-à-vis des départs en congé, permissions,
- Se charge de faire signer le règlement intérieur, les codes de conduite (code de conduite de l'entreprise, code de conduite du personnel) et le contrat de travail du recruté.

Tous les travailleurs recrutés devraient être aptes à la visite médicale avant de prendre les tâches respectives.

e. Personnel d'appuis (chauffeur et collecteurs des fleurs)

- Coopère avec l'équipe environnementale de l'entreprise CPP dans l'exécution des obligations environnementales et respecter les règles du site et des bureaux.
- Assiste aux procédures d'induction ESHS sur les activités de la distillerie. Ne doit pas perturber ou faire un mauvais usage des ressources d'une manière susceptible de nuire à la bonne gestion environnementale.
- Se conforme aux règlements des travaux et rapportent aux superviseurs les incidents adverses,
- Anticipe et suggère les méthodes d'élimination des impacts potentiels sur l'environnement.
- Participe à la préservation de la propreté de la distillerie.

Tous les sous-traitants sont tenus de respecter les exigences énoncées dans le présent PGES

3.4. Le MPME BIOYLANG

3.4.1. Description

BIOYLANG est une entreprise de production et de transformation d'ylang-ylang en savon au niveau de la grande Comore dans la région d'Itsandra et de la localité de Hantsambou

3.4.2. Rôles et Responsabilités

Cette partie détaille les rôles et responsabilités des personnels clés qui seront impliqués dans la mise en œuvre de ce plan. La structure hiérarchique générale est illustrée comme suit :

Tous les employés sont considérés comme faisant partie de l'entreprise BIOYLANG et tant que tels, doivent se conformer à ce PGES en tout temps.

a. Gérante

- Prend l'entière responsabilité afin de garantir la conformité du projet aux normes environnementales requises et à ce que le PGES soit mis en œuvre pendant toutes les phases du programme de travaux du projet.
- S'assure que le projet dispos des ressources suffisantes pour gérer les enjeux environnementaux et sociaux et celles des intervenants.

- Coordonne les interfaces des travaux avec les consultants, les sous-traitants et les fournisseurs et s'assure que tous les sous-traitants connaissent les exigences du PGES et les respectent à tout moment.
- Produit les contrôles environnementaux spécifiques au projet couvrant tous les risques significatifs identifiés et mettre en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement.

b. Chef de distillation et son personnel d'appui

- Montre un engagement visible envers les problèmes environnementaux et donne le bon exemple.
- Apporte son leadership pour s'assurer que tout le personnel respecte les exigences de gestion de l'environnement sur le site.
- S'assure que des ressources adéquates sont allouées aux travaux de gestion environnementale
- S'assure que le programme de travaux tienne compte des exigences et des contraintes environnementales.
- Signale les problèmes environnementaux au responsable QHSSE et au chef de projet dès qu'ils se produisent.
- Révise, développe, exécute et surveille les méthodes de réalisation des travaux pour s'assurer de leur conformité avec ce plan
- Assiste à la réunion QHSSE des employeurs suivant le besoin et s'assure que les responsables sont suffisamment qualifiés et expérimentés pour réaliser leurs responsabilités en tenant compte de la gestion environnementale conformément au PGES.
- Assiste aux réunions de gestion environnementale interne et externe selon le besoin, fournit le soutien adéquat au responsable QHSSE et corrige toute action négative vis-à-vis de la gestion environnementale.
- Communique toute observation ou problème environnemental et social au Responsable en charge de l'environnement.

c. Responsable QHSSE (Qualité Hygiène Sécurité Santé et Environnement)

- Elabore/Met à jour, si nécessaire, la politique environnementale de l'entreprise et valide les plans d'urgence et dirige les opérations de secours ;
- Supervise les activités de toute l'équipe QHSSE de l'entreprise et assure une exécution efficace du PGES
- Evalue et améliore en permanence l'efficacité de la politique environnementale de l'entreprise et assure la liaison avec l'équipe de gestion de projet sur les enjeux environnementaux, en fournissant des conseils si nécessaires et au traitement des éventuelles plaintes
- Assure la bonne exécution du PGES, élabore les outils de contrôles et suivi environnementaux spécifiques aux activités couvrant tous les risques significatifs identifiés et met en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement et surveille la gestion environnementale et sociale au cours du sous projet.
- Dirige l'équipe dans la prévention des incidents, de gestion des déchets, les exigences de surveillance environnementale et les autres règlements du site et met en œuvre et examine périodiquement les documents de gestion environnementale et sociaux dans le cadre des activités conduits par l'entreprise.
- Organise des sessions de sensibilisation et de formation sur les objectifs et les procédures environnementales et sociales du projet. Analyse, rapporte et enquête les incidents environnementaux et soumet un rapport préliminaire, puis définitif, à l'équipe de gestion de l'entreprise et aux services concernés.
- Aide et fournit l'assistance nécessaire dans l'évaluation des risques, le développement de l'aspect environnemental et social et le registre aspects-impacts au sein de la

distillerie. Le registre sera mis à jour au besoin et communique les informations environnementales et sociales au besoin.

- Supervise les activités environnementales quotidiennes et les contrôles nécessaires pour assurer la protection de l'environnement ainsi que des employés et des sous-traitants. Coordonne et organise toutes les questions relatives au droit social. Assure la communication et la sensibilisation EHSS auprès des parties prenantes.
- Se charge de l'animation, des sensibilisations et de l'information du personnel concernant l'environnement du travail, les questions liés aux VBG, IST/VIH SIDA et le COVID 19. Collabore avec les partenaires sociaux du client. Et assure la gestion des griefs, des plaintes et des doléances en interne de la coopérative, et celles des populations locales par rapport aux activités de distillation et conformément au CGES, MDGP et au PMPP du projet PIDC.

Remarque : le responsable QHSSE, est sous la hiérarchie du Directeur des travaux et le Responsable administratif et financier. Il est à mentionner que ce responsable collabore étroitement entre eux pour former une équipe de terrain avec leurs assistants pour la bonne marche des activités du sous projet. Toutefois, certain (QHSSE) prend l'initiative d'assurer l'organisation de l'équipe et la bonne marche des activités de l'entreprises mais toujours avec l'appui de chaque membre de l'équipe.

d. Responsable des ressources humaines

- Coordonne le processus de recrutement et de contractualisation du personnel dans le cadre du projet,
- Assure que tous les nouveaux recrues passent une visite médicale d'embauche avant la prise de poste,
- Gère le personnel pour assurer l'atteinte des objectifs, le respect du délai de travail sur chantier et les formations EHSS vis-à-vis des départs en congé, permissions,
- Se charge de faire signer le règlement intérieur, les codes de conduite (code de conduite de l'entreprise, code de conduite du personnel) et le contrat de travail du recruté.

Tous les travailleurs recrutés devraient être aptes à la visite médicale avant de prendre les tâches respectives.

e. Personnel d'appuis (chauffeur et collecteurs des fleurs)

- Coopère avec l'équipe environnementale de l'entreprise CPP dans l'exécution des obligations environnementales et respecter les règles du site et des bureaux.
- Assiste aux procédures d'induction ESHS sur les activités de la distillerie. Ne doit pas perturber ou faire un mauvais usage des ressources d'une manière susceptible de nuire à la bonne gestion environnementale.
- Se conforme aux règlements des travaux et rapportent aux superviseurs les incidents adverses,
- Anticipe et suggère les méthodes d'élimination des impacts potentiels sur l'environnement.
- Participe à la préservation de la propreté de la distillerie.

Tous les sous-traitants sont tenus de respecter les exigences énoncées dans le présent PGES

3.5. Jeune Porteur du Projet : Société de production et de transformation d'ylang-ylang (SPT Ylang)

3.5.1. Description

La Société de production et de transformation d'ylang-ylang (SPT Ylang) est une coopérative qui intervient dans la production et la transformation d'Ylang Ylang au niveau de l'île de Mohéli dans la région de Djando et de la localité de Sambia.

3.5.2. Rôles et Responsabilités

Cette partie détaille les rôles et responsabilités des personnels clés qui seront impliqués dans la mise en œuvre de ce plan. La structure hiérarchique générale est illustrée comme suit :

Tous les employés sont considérés comme faisant partie de la **Société de production et de transformation d'ylang-ylang (SPT Ylang)** et en tant que tels, doivent se conformer à ce PGES en tout temps.

a. Gérante

- Prend l'entière responsabilité afin de garantir la conformité du projet aux normes environnementales requises et à ce que le PGES soit mis en œuvre pendant toutes les phases du programme de travaux du projet.
- S'assure que le projet dispose des ressources suffisantes pour gérer les enjeux environnementaux et sociaux et celles des intervenants.
- Coordonne les interfaces des travaux avec les consultants, les sous-traitants et les fournisseurs et s'assure que tous les sous-traitants connaissent les exigences du PGES et les respectent à tout moment.
- Produit les contrôles environnementaux spécifiques au projet couvrant tous les risques significatifs identifiés et met en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement.

b. Technicien

- Montre un engagement visible envers les problèmes environnementaux et donne le bon exemple.
- Apporte son leadership pour s'assurer que tout le personnel respecte les exigences de gestion de l'environnement sur le site.
- S'assure que des ressources adéquates sont allouées aux travaux de gestion environnementale
- S'assure que le programme de travaux tient compte des exigences et des contraintes environnementales.
- Signale les problèmes environnementaux au responsable QHSSE et au chef de projet dès qu'ils se produisent.
- Révise, développe, exécute et surveille les méthodes de réalisation des travaux pour s'assurer de leur conformité avec ce plan
- Assiste à la réunion QHSSE des employeurs suivant le besoin et s'assure que les responsables sont suffisamment qualifiés et expérimentés pour réaliser leurs responsabilités en tenant compte de la gestion environnementale conformément au PGES.
- Assiste aux réunions de gestion environnementale interne et externe selon le besoin, fournit le soutien adéquat au responsable QHSSE et corrige toute action négative vis-à-vis de la gestion environnementale.
- Communique toute observation ou problème environnemental et social au Responsable en charge de l'environnement.

c. Responsable QHSSE (Qualité Hygiène Sécurité Santé et Environnement)

- Elabore/Met à jour, si nécessaire, la politique environnementale de l'entreprise et valide les plans d'urgence et dirige les opérations de secours ;
- Supervise les activités de toute l'équipe QHSSE de l'entreprise et assure une exécution efficace du PGES
- Évalue et améliore en permanence l'efficacité de la politique environnementale de l'entreprise et assure la liaison avec l'équipe de gestion de projet sur les enjeux environnementaux, en fournissant des conseils si nécessaires et au traitement des éventuelles plaintes
- Assure la bonne exécution du PGES, élabore les outils de contrôles et suivi environnementaux spécifiques aux activités couvrant tous les risques significatifs identifiés et met en œuvre des mesures de contrôle nécessaire pour réduire les risques de dommage à l'environnement et surveille la gestion environnementale et sociale au cours du sous projet.

- Dirige l'équipe dans la prévention des incidents, de gestion des déchets, les exigences de surveillance environnementale et les autres règlements du site et met en œuvre et examine périodiquement les documents de gestion environnementale et sociaux dans le cadre des activités conduits par l'entreprise.
- Organise des sessions de sensibilisation et de formation sur les objectifs et les procédures environnementales et sociales du projet. Analyse, rapporte et enquête les incidents environnementaux et soumet un rapport préliminaire, puis définitif, à l'équipe de gestion de l'entreprise et aux services concernés.
- Aide et fournit l'assistance nécessaire dans l'évaluation des risques, le développement de l'aspect environnemental et social et le registre aspects-impacts au sein de la distillerie. Le registre sera mis à jour au besoin et communique les informations environnementales et sociales au besoin.
- Supervise les activités environnementales quotidiennes et les contrôles nécessaires pour assurer la protection de l'environnement ainsi que des employés et des sous-traitants. Coordonne et organise toutes les questions relatives au droit social. Assure la communication et la sensibilisation EHSS auprès des parties prenantes.
- Se charge de l'animation, des sensibilisations et de l'information du personnel concernant l'environnement du travail, les questions liés aux VBG, IST/VIH SIDA et le COVID 19. Collabore avec les partenaires sociaux du client. Et assure la gestion des griefs, des plaintes et des doléances en interne de la coopérative, et celles des populations locales par rapport aux activités de distillation et conformément au CGES, MDGP et au PMPP du projet PIDC.

Remarque : le responsable QHSSE, est sous la hiérarchie du Directeur des travaux et le Responsable administratif et financier. Il est à mentionner que ce responsable collabore étroitement entre eux pour former une équipe de terrain avec leurs assistants pour la bonne marche des activités du sous projet. Toutefois, certain (QHSSE) prend l'initiative d'assurer l'organisation de l'équipe et la bonne marche des activités de l'entreprises mais toujours avec l'appui de chaque membre de l'équipe. Tous les sous-traitants sont tenus de respecter les exigences énoncées dans le présent PGES

IV. UNE DESCRIPTION DU SOUS-PROJET

Ces projets de distillerie s'articulent autour de trois composantes :

- Permettre l'appropriation d'une approche performante Haute Qualité Environnementale (HQE) par les acteurs amont de la filière de production d'huile essentielle d'ylang-ylang et pérenniser un modèle efficient de gestion des ressources en bois et eau ;
- Professionnaliser la filière de production d'huile essentielle d'ylang-ylang par des pratiques innovantes et structurantes garantissant une augmentation et une meilleure répartition de la marge bénéficiaire induite au sein des acteurs amont ;
- Permettre la mise en place d'une concertation sur la filière et les acquis, et le partage à l'échelle national.

V. JUSTIFICATION DU SOUS PROJET

Le présent PGES apporte son soutien en proposant un modus operandi réellement adapté au contexte local, mettant en avant la modernité du bois-énergie et un développement inclusif (appropriation technologique, plantation d'arbres, etc.) pour structurer durablement la filière d'ylang-ylang des Comores. À partir du savoir-faire des acteurs concernés, l'objectif est de les amener vers un changement performant par la diffusion d'équipements innovants, l'instauration d'une charte de traçabilité, garante de qualité, la poursuite du développement technologique et de la production de connaissances autour de l'ylang-ylang.

Le projet s'attache à apporter l'expertise externe nécessaire, à développer de nouveaux outils organisationnels et méthodologiques de manière concertée pour travailler avec tous les acteurs en place.

VI. DESCRIPTION SOMMAIRE DE L'ENVIRONNEMENT DE LA ZONE DE REALISATION DES SOUS PROJET

6.1. Caractéristiques des zones d'études

6.1.1 Localisation Administrative des zones d'études

Les zones d'intervention du projet se situent sur deux (02) îles de l'Union des Comores Comores à savoir l'île de la grande Comore (Itsandra et Bambao) et l'île de Mohéli (Mledjelé et Djando). La zone d'étude comprend par ailleurs 3 sites à Mohéli et 2 sites à la grande Comore.

6.2. Description de l'environnement biophysique

6.2.1. Climat et pluviométrie

L'union des Comores est soumise à un climat tropical de type humide sous influence océanique ou de type tropical humide insulaire, marqué par une grande variabilité climatique. Les variations du climat dues à l'altitude sont plus importantes que les variations saisonnières.

L'année peut être divisée en deux grandes périodes : une saison sèche et plus fraîche de mai à octobre et une saison humide et chaude de novembre à avril, caractérisée par des températures moyennes variant entre 24 et 27,8°C.

Des vents de mousson de secteur Nord à Nord-Ouest appelés « Kashikazi » soufflent en général de façon variable mais faible avec plus de vigueur en janvier et février.

Des grandes variations locales du climat sont enregistrées en fonction du degré d'exposition aux vents dominants et de l'altitude (Union des Comores, 2000). Il existe aussi de nombreux microclimats liés aux changements climatiques auxquels le pays fait face durant ces dernières années. Le climat, ne diffère pas d'une île à une autre. La pluviométrie annuelle varie entre 1.100 et 2.900 mm et est plus élevée dans les zones du nord-est des îles. Les Comores sont soumises à des cyclones tropicaux au cours des mois entre janvier et avril. En moyenne les îles pourraient être touchées par les cyclones une ou deux fois tous les dix ans¹.

Toutefois, les moyennes des précipitations annuelles et les répartitions au cours de l'année varient selon l'exposition et l'altitude. Les vents qui apportent les pluies viennent du nord-ouest. Les versants ouest sont donc plus arrosés.

6.2.2. Géomorphologie et Géologie

- Géomorphologie

L'union des Comores a une origine volcanique. Sa formation a débuté au Miocène (23 à 5 millions d'années) et se poursuit de nos jours. Elle est liée à la présence d'un point chaud au-dessus duquel se déplace d'OUEST en EST de la plaque Africaine.

6.2.3. Pédologie

Aux Comores, à cause du relief, les phénomènes d'érosion, de ravinement et de lessivage sont intenses et empêchent l'évolution des sols. Aux Comores, on peut distinguer trois grandes catégories de sols :

- Les sols ferrallitiques, ne subsistent qu'en de très rares endroits, se rencontrent sur les trois îles
- Les sols bruns,
- Les andosols se développant presque essentiellement sur les matériaux volcaniques.

Par ailleurs, ces derniers représentent la catégorie de sol dominant pour la Grande Comores.

6.2.4. Hydrographie

Le contexte Hydrologique diffère d'une île à une autre. Pour la Grande Comore, il n'existe pas de cours d'eau permanent². Les besoins en eau de la population sont à 90% des cas dépendant des précipitations. La population de cette dernière adopte le captage des eaux de pluies par des impluviums artificiels (toiture, bêche, etc.) Ainsi, les eaux captées sont stockées dans des réservoirs ou citernes pour toutes fins utiles. Les précipitations constituent la source en eau considérable de la Grande Comore.

² http://www.fao.org/nr/water/aquastat/countries_regions/COM/printesp1.stm

Tandis qu'à Mohéli le contexte hydrologique est caractérisé par des réseaux de cours d'eau et des nappes aquifères souterraines.

Toutefois, les sites du présent projet se positionnent dans des zones dépourvues de source d'eau tant superficielle que souterraine.

6.3. Description de l'environnement humain

6.3.1. Description démographique

Selon le rapport des résultats provisoires du RGPH 2017, la population comorienne est une population inégalement répartie entre les préfectures. Elle est concentrée dans les préfectures où se trouvent les capitales dans chaque île (Fomboni à Mohéli, Moroni à la Grande Comore et Mutsamudu à Anjouan). On note également une prédominance d'hommes par rapport aux femmes dans ces préfectures. Cette concentration de la population peut s'expliquer par une migration interne, surtout chez les hommes, du fait des opportunités offertes en matière d'emploi et d'accès aux services sociaux de base dans la capitale de chaque île.

Le taux d'accroissement annuel moyen du pays est de 1,8 % et une densité nationale de 399 habitants au km². Le taux de croissance et la densité démographique varient d'une île à l'autre. L'île d'Anjouan reste par ailleurs l'île la plus densément peuplée avec 747 habitants au km² contre 252 habitants au km² à la Grande Comore.

Au Comores, le nombre moyen de personnes par ménage s'élève à 5 et une légère différence a été observée entre le milieu urbain (5) et le milieu rural (6) pour l'ensemble du pays.

Tableau 1 : Répartition spatiale de la population résidante par préfecture d'intervention selon le genre

Ile/ Préfecture	Masculin	Féminin	Total
Grande Comore			
MORONI-BAMBAO	59798	57759	117 557
ITSANDRA-HAMANVOU	28874	28625	57 499
Sous Total Par Ile	88 672	86 384	175 056
Mohéli			
FOMBONI	26429	24801	51230
Sous Total Par Ile	26429	24801	51230

Source : RGPH, 2017

6.3.2. Éducation

Le secteur de l'éducation comorienne comprend un système d'éducation formel et un système informel. Le système d'éducation formel se compose des niveaux suivants : l'éducation préscolaire, l'éducation élémentaire, l'enseignement secondaire, l'enseignement technique et la formation professionnelle, l'enseignement supérieur et la recherche. Le système d'éducation non formel comprend : l'éducation des jeunes et des adultes et l'apprentissage des métiers et l'alphabétisation.

6.3.3. Santé

Le système de santé se structure suivant un mode pyramidal à trois niveaux de compétence hiérarchisés (central, intermédiaire et périphérique). Par ailleurs, ces trois niveaux sont complétés par un réseau de dispensaires (Armée, Secteur privé, des postes de santé périphériques et diverses structures de santé communautaire).

6.3.4. Assainissement : gestion des déchets

Aux Comores, la gestion des déchets (Pré-collecte / collecte, tri, transport, traitement, recyclage/valorisation, et élimination) reste très peu développée. Elle constitue un enjeu majeur de santé publique et de sauvegarde de l'environnement. La gestion des déchets aux Comores se résume à un

service de la collecte et transport de façon irrégulière dans quelques villes. La technique la plus utilisée reste la mise en décharge à l'air libre, l'incinération à ciel ouvert et l'évacuation des déchets le long des côtes, de la mer et des rivières. Ces décharges sauvages sont encore plus visibles dans les grandes villes et les capitales notamment Moroni.

Dans une gestion concertée des déchets, la gouvernance des communes est impliquée. Les textes impliquent aussi la responsabilisation de toutes les entités notamment le fonctionnement des communes, les diverses associations...etc. Nombreux sont les responsables de la gestion des déchets dans les communes, à savoir les autorités étatiques, les acteurs privés et les différentes institutions. Il est à noter également que les associations dans les quartiers exercent un rôle prépondérant dans la gestion des déchets.

Cependant, l'état comorien vient de lancer un nouveau projet de gestion de déchets dangereux tel est le cas des huiles usées. Le présent projet est mis en œuvre par le PNUD et est exécuté par l'Agence Nationale de Gestion des Déchets afin d'empêcher l'accumulation future de matériaux et de produits chimiques entrant dans les PEID et contenant des POP et du mercure et d'autres produits chimiques dangereux ; de gérer et d'éliminer en toute sécurité les produits chimiques, produits et matériaux nocifs existants actuellement dans les PEID ; et d'assurer la gestion sûre des produits qui continuent à entrer dans les PEID en fermant les boucles de produits et de matériaux, sur l'ensemble du territoire national.

6.3.5. Économie et emploi

L'Union des Comores est un pays à vocation agricoles et l'économie comorienne est dominée par l'agriculture. Celle-ci emploie 80% de la population active. Elle est très peu diversifiée et tire ses principales ressources de l'exportation de trois produits de rente agricoles suivants : Vanille, Ylang Ylang et Girofle et représentent 0% des exportations totales. L'économie comorienne n'a pas subi de transformations dans le sens de la modernisation durant ces dernières décennies. Le secteur primaire demeure dominant depuis plusieurs décennies. A partir des années 80, avec le développement du commerce des produits importés, le tertiaire dépasse parfois le secteur primaire. Ainsi en 1999, le tertiaire arrive en tête avec 48% contre 41% pour le primaire (DSCR, 2009). Il apparaît donc que l'économie comorienne est très sensible.

6.3.6. Intégration de la notion « Genre » dans le milieu socio-économique

La population comorienne est composée majoritairement de femmes (50,4%). Des femmes qui selon le dernier recensement de 2003 représentent 60% des inactifs. Ces femmes classées inactives au sens de la comptabilité nationale produisent pourtant des services non rémunérés, mais qui ont une valeur qui mérite d'être chiffrée.

Malgré le nombre plus important de femmes en âge de travailler ou potentiellement actives (71,7% contre 70% chez les hommes), leur niveau d'activité est très faible (17,9%, contre 32,8% chez les hommes).

Moins instruites que les hommes, et plus vulnérables, les femmes comoriennes ont toujours été beaucoup plus présentes dans des activités de proximité. Elles s'occupaient de l'éducation des enfants, des travaux domestiques, et des travaux champêtres, et secondaient leur mari dans les activités d'auto-emploi.

Les inégalités des sexes constituent un frein sérieux pour le développement et l'évolution des Comores, au détriment des hommes comme des femmes. Elles compromettent les chances de réduire la pauvreté et sont à la base de la lenteur de la croissance économique du pays et de la qualité de vie basse connue actuellement. Elles ont des conséquences graves pour la santé, l'éducation et la participation sociale et économique en particulier des femmes. Elles se traduisent également en un profil de pauvreté qui se manifeste, entre autres, par le faible accès à l'éducation et aux soins de santé, à l'insécurité alimentaire, l'accès difficile à l'eau potable et autres.

Depuis, des années l'union des Comores porte une attention particulière à la question de genre et secteurs sociaux. Elle s'est pleinement mobilisée pour réduire les inégalités entre les sexes, à travers le Document de Stratégie et de Réduction de la Pauvreté (DSRP).

Elle a ainsi renouvelé son engagement pour l'égalité des hommes et des femmes. De ce fait, Des programmes spécifiques en matière de réduction des inégalités sociales sont contenus dans le Plan d'Action du DSRP. Il s'agit d'offrir aux femmes la maîtrise des ressources, l'accès au crédit et à la formation, nombre d'entre elles étant touché par l'extrême pauvreté et par les discriminations au niveau de l'emploi, de l'éducation et de la santé. Plus de 80% n'achèvent pas l'école primaire et le taux de ceux qui suivent les études supérieures est inférieur à 1%. Dans certaines régions, les taux de non-alphabétisation sont proches de 100%.

Le taux de chômage global aux Comores se chiffre à 14,3% en 2003. La population féminine est touchée à hauteur de 18,5% ; et les hommes à hauteur de 11,9%. Par contre, On note l'émergence de plus en plus dynamique des femmes dans les activités du secteur privé commercial. Elles sont ainsi de plus en plus nombreuses à voyager dans les Pays de la région (Tanzanie, Maurice, ...) et dans les pays du Golfe (Emirats Arabes Unis, Arabie Saoudite...) pour s'approvisionner en marchandises destinées à la vente dans le commerce local, informel ou non.

6.3.7. Caractéristique socio-culturelle : us et coutume, Religion

La population comorienne est le fruit d'un brassage de plusieurs cultures et civilisations venues d'Afrique, d'Arabie et d'Asie du Sud/Est. L'organisation sociale est profondément enracinée dans la tradition et est très hiérarchisée. L'individu se fonde dans la communauté et ne peut s'affirmer qu'à travers les mécanismes imposés par cette communauté ; la famille reste le socle de l'organisation et du fonctionnement de la société.

Le mariage traditionnel consolide la suprématie de la famille et est le moyen par lequel cette dernière s'étend et se renforce. C'est d'ailleurs en cela qu'il constitue l'acte par lequel l'individu accède aux hiérarchies sociales.

Sur le plan religieux, la quasi-totalité de la population comorienne est musulmane. L'Islam aux Comores s'articule bien avec des croyances et des pratiques sociales liées à la coutume et à la tradition.

C'est ainsi que les notables ayant acquis leur statut suite au grand mariage, deviennent les principaux leaders de la prise de décision au niveau communautaire. Malgré une organisation sociale variable d'une île à l'autre, les Comoriens sont unis et solidaires entre eux pour assurer la pérennité des valeurs propres à la société aussi bien sur les plans structurel et traditionnel, que religieux et organisationnel.

6.3.8. Organisation sociale

L'organisation sociale en Union des Comores se différencie d'une île à l'autre. Généralement, au Comores l'appartenance se définit d'abord par le village d'origine suivi par l'appartenance à des sociétés de type initiatique.

A la Grande Comore, les classes sociales trouvent leurs fondements dans leurs coutumes basé sur le « Grand Mariage ». Par ailleurs nous distinguons trois grandes classes sociales :

- « Notable » également connu par la langue nationale « Mtrou mdzima » qui représente la classe sociale la plus élevée caractérisée par la réalisation du grand mariage
- « Mna mdji » classe sociale moyen caractérisée par la réalisation des actions préparatoires « prêt Grand Mariage »
- « Motro wa mdji » la plus petite classe sociale.

A Mohéli, l'organisation sociale trouve ses racines sur l'appartenance aux régions voire villes et villages. Elles sont connues sous les noms locaux par des « Wan gwana » soit par des « Wa Matsaha ».

Les Wa ngwana représentent principalement aux ressortissants des grandes villes et aux familles nobles. Tandis que les Wa matsaha se caractérisent par l'appartenance aux villages

6.3.9. Mode de gestion du foncier

Aux Comores le domaine foncier national comprend le domaine de l'Etat, celui des différentes collectivités locales et du patrimoine des autres personnes privées. Le domaine de l'Etat se décompose en un domaine public et un domaine privé. Le domaine public immobilier de l'Etat intègre l'ensemble des biens immobiliers classés ou délimités affectés ou non à l'usage du public. Le domaine public peut être naturel (espaces aériens, pièges d'eau...) ou artificiel (aménagements et ouvrages réalisés pour des raisons d'intérêt général ou d'utilité publique, terrains classés, routes, ...). Le domaine privé immobilier englobe les terres faisant l'objet de titre foncier et des droits réels immobiliers établis ou transférés au nom de l'Etat à la suite de procédures spécifiques. Il existe les formes traditionnelles qui fonctionnent par le biais des règles coutumières et musulmanes, et la forme légale qui est régie par les dispositions domaniales et foncières.

Seul l'Etat peut donner à un citoyen un titre définitif de propriété. Les démarches ont donc en général pour point de départ un système basé sur la propriété foncière traditionnelle ; le chef de famille étant considéré comme propriétaire des terres à l'échelle familiale et le chef de village propriétaire à l'échelle du village. A priori, toutes les terres appartiennent à l'Etat. Mais dans la pratique et l'usage, elles sont gérées par les chefs de famille, du village et/ou coutumiers dans les limites de leurs terroirs respectifs.

VII. UNE ESQUISSE DU CADRE JURIDIQUE DE L'ETUDE

Le cadre juridique de ce PGES en Union des Comores trouve son fondement dans les cadres législatifs et réglementaires comprenant respectivement la loi et les décrets et les Politiques Opérationnelle de la banque à savoir :

- Gestion et protection de l'environnement
 - La loi N°94 – 018/AF, révisé par la loi N°95 – 007/AF portant la loi cadre relative à l'environnement.
 - Le décret N° 01-052/CE du 19 Avril 2001 relatif aux Etudes d'Impact sur l'Environnement.
 - Le décret N°06-019/PR relatif à l'exploitation des carrières
- Les Politique Opérationnelle (P.O) de la Banque mondiale
 - (OP 4.01) sur l'évaluation environnementale
 - OP 4.09) sur la Lutte antiparasitaire
 - (OP 4.12) sur la réinstallation involontaire

7.1. Conventions et Protocoles Internationaux

Les Comores ont signé et ratifié un certain nombre de conventions et protocoles internationaux qui ont été pris en compte dans le cadre de cette étude.

Le tableau ci-après présente lesdits Conventions et Protocoles internationaux ratifiés par l'Union des Comores.

Tableau 2 : Accords multilatéraux en matière d'environnement ratifiés par les Comores pouvant affecter les activités du projet

Aspect	Convention et Objectif	Dates de ratification pour les Comores
Changement climatique	<i>Convention Cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques (CCNUCC)</i> Objectif : stabiliser les concentrations de gaz à effet de serre dans l'atmosphère à un niveau minimal afin d'éviter les interférences anthropogéniques avec le système climatique	1994

Aspect	Convention et Objectif	Dates de ratification pour les Comores
	(Ouverte à la signature : 9 mai 1992 entrées en vigueur : 21 Mars 1994)	
Biodiversité	<i>Convention sur la Diversité Biologique (CDB)</i> Objectif : développer les stratégies nationales pour la conservation et l'utilisation durable de la diversité biologique (Ouverte à la signature : 5 juin 1992, entrée en vigueur : 29 décembre 1993)	1994
Convention de Vienne	<i>Convention de Vienne</i> Objectif : protection sur la Couche d'Ozone	1994
SAO	<i>Protocole de Montréal</i> relatif à des substances qui appauvrissent la couche d'ozone	1994
Espèces Menacées	<i>Convention sur le Commerce international des espèces de faune et de flore menaces d'extinction (CITES)</i> Objectif : protéger certaines espèces de la surexploitation par des permis d'import/export	1994
RAMSAR	<i>Convention Ramsar relative aux zones humides</i> Objectif : favoriser la conservation et la gestion rationnelle des zones humides et de leurs ressources comme les habitats des oiseaux aquatiques	1994
Déchet toxiques et dangereux	<i>Convention de Bâle sur les mouvements transfrontière des déchets dangereux et leur élimination</i> Objectif : réduire les mouvements transfrontières des déchets	1994
MAB	<i>Convention pour la protection du patrimoine mondial, culturel et naturel ou convention sur l'homme et la biosphère (MAB)</i> Objectif : identifier et sauvegarder le patrimoine naturel et culturel le plus important de notre planète.	1994
Désertification	<i>Convention des Nations Unies sur la lutte contre la désertification (CNULD)</i> Objectif : prévenir et/ou réduire la dégradation des terres, remettre en état les terres partiellement dégradées, et restaurer les terres désertifiées.	1998
Biotechnologie	<i>Protocole de Cartagena sur la prévention des risques biotechnologiques</i> relatif à la <i>Convention sur la diversité biologique</i> . Objectif : prévenir les risques biotechnologiques.	2000
Polluant Organiques Persistants	<i>Convention de Stockholm sur les polluants organiques persistants</i> Objectif : Contrôler, réduire ou éliminer les rejets, les émissions ou les fuites de polluants organiques persistants (POPs)	2006
Protocole de Kyoto	<i>Protocole de Kyoto</i> Objectif : vise à lutter contre le changement climatique en réduisant les émissions de gaz carbonique.	2008
Ressources génétiques et connaissances traditionnelles	<i>Protocole de Nagoya sur l'Accès aux ressources génétiques et le Partage des Avantages issus de leur utilisation (APA)</i> Objectif : protéger les espèces et les écosystèmes de la planète et partager de manière juste et équitable les avantages issus de l'utilisation des ressources génétiques et des connaissances traditionnelles associées	2012

VIII. DESCRIPTION DE L'ENVIRONNEMENT AFFECTE

8.1. Localisation et Accès

Le sous projet se localisent spécifiquement à la grande comore particulièrement dans la région de Bambao et celle d'Itsandra ainsi qu'à Mohéli dans la région de Djando et Mledjelé. Les voies d'accès aux différents sites sont non bitumées.

L'analyse de l'état initial des sites et de leur environnement sont fondées non seulement sur des données documentaires et bibliographiques, mais est également appuyée sur des investigations de terrain qui seront approfondies progressivement au fur et à mesure que les sous projets seront mis en œuvre.

Les composantes à analyser sont celles qui sont susceptibles d'être prioritairement affectées par les installations des alambiques. L'analyse de l'état initial se portera sur :

- Le milieu physique (climatologie) ;
- Le milieu biologique (flores et faunes) ;
- Le milieu humain.

8.2. Climat

L'Union des Comores est soumise à un régime tropical chaud et humide. En effet, les Comores sont sous la dépendance des alizés et de la mousson. Ce climat est caractérisé par :

- Une température moyenne annuelle de 25°C (le maxima 27°C et le minima 24°C) ;
- Une pluviométrie moyenne annuelle de 1845mm d'octobre jusqu'à novembre.

La partie intérieure est plus arrosée (plus de 3000mm d'eau par an) que les régions côtières (moins de 2000mm d'eau par an). La saison de pluie se situe du mois de septembre au mois d'avril, et la saison sèche de mois de mai jusqu'à mi-août.

La saison sèche est plus accentuée sur la côte orientale du pays et à l'extrémité de la péninsule. C'est le cas des différentes régions qui comportent 7 mois secs et 5 mois de saison humides. Par contre, la partie occidentale est dominée par la saison humide qui enregistre 11 mois de saisons pluvieuses.

8.3. Milieu Biologique

Au cours de la descente sur le terrain, il a été constaté que les zones d'installation des distilleries possèdent un paysage en forte végétation. En effet, une partie de la végétation climatique qui est de type forêt dense humide a été changée en zone de plantation de girofle et Ylang-ylang afin de faciliter la production. Des parcs à bois installés dans les régions des zones des sites pour faciliter les activités de transformation.

En générale l'occupation du sol au niveau de la zone rapprochée des sites est :

- Au niveau des flancs de montagne se trouve les cultures de rentes comme les girofliers et ylang-ylang. Ce type de plantation domine presque toute la zone.
- Sur les zones à faible pente, on rencontre diverses cultures maraichères ou vivrières.
- Au niveau de ces parcelles se trouvent des plantations d'arbres fruitiers composés généralement par des cocotiers, manguiers, et arbre à pain. Ces arbres servent de repère pour l'identification des parcelles des paysans. Au niveau de ces parcelles poussent des espèces herbacées rudérales comme *Digitaria horizontalis*(POACEAE), *Rhynchelytrum* sp *Sida* *rombifoila* (ASTERACEAE), *Verbena brasiliensis* (VERBNACEAE) occupe les parcelles de culture laissées au repos par les paysans. D'autres espèces comme *Jatropha* sp (EUPHORBIACEAE) sont utilisées comme des haies vives - Des plantes rudérales et envahissantes comme *Lantana camara*(VERBENACEAE), *Clidemia hirta*(MELASTOMATACEAE) occupent les zones dénudées

- Des arbres comme Albizzia sp, Acacia sp, Spathodea sp sont présents près des cours d'eau et dans les parcs à bois des promoteurs.

8.4. Milieu humain

Actuellement, la population estimée de l'Union de Comores est de 873 724 personnes (projection du service statistique de Comores).

Selon le rapport des résultats provisoires du RGPH 2017, la population comorienne est une population inégalement répartie entre les préfectures. Elle est concentrée dans les préfectures où se trouvent les capitales dans chaque île (Fomboni à Mohéli, Moroni à la Grande Comore et Mutsamudu à Anjouan). On note également une prédominance d'hommes par rapport aux femmes dans ces préfectures. Cette concentration de la population peut s'expliquer par une migration interne, surtout chez les hommes, du fait des opportunités offertes en matière d'emploi et d'accès aux services sociaux de base dans la capitale de chaque île.

Le taux d'accroissement annuel moyen du pays est de 1,8 % et une densité nationale de 399 habitants au km². Le taux de croissance et la densité démographique varient d'une île à l'autre. L'île d'Anjouan reste par ailleurs l'île la plus densément peuplée avec 747 habitants au km² contre 252 habitants au km² à la Grande Comore.

Au Comores, le nombre moyen de personnes par ménage s'élève à 5 et une légère différence a été observée entre le milieu urbain (5) et le milieu rural (6) pour l'ensemble du pays.

IX. ANALYSE DES IMPACTS PREVISIBLES ET MESURES PROPOSEES

Une identification des impacts des sous projets sur l'environnement physique, social, humain, sur la santé, sur les changements climatiques, sur le genre, incluant les impacts résiduels et proposition des mesures préventives, de contrôle, de suppression, de substitution, d'atténuation et de compensation des impacts négatifs du sous-projet).

Sur la base des fiches de filtration préparées, il est à considérer les enjeux sociaux et environnementaux principalement :

- a. La gestion des risques et d'impacts des distillations d'ylang de retenus conformément au Cadre de Gestion Environnemental et Social pour le programme de renforcement de capacité des distillateurs.
- b. La gestion des résidus depuis la collecte jusqu'à la finalisation de la transformation mais aussi de la valorisation de ces dernières ;

9.1. Méthodologie utilisée

Cette partie de l'étude sera réservée à l'identification et à l'évaluation des caractéristiques du projet susceptibles d'avoir des répercussions sur l'environnement.

9.2. Identification des impacts

L'identification des impacts a pour objectif de cerner les différents bouleversements environnementaux et sociaux causés par les sous projets de distillerie pendant toutes les phases. Pour le cas des sous projets de distillerie, les impacts sont identifiés à partir des procédés suivants :

Les caractéristiques intrinsèques des sous Projet et celles des zones d'intervention où il s'insère ;
L'expérience et la connaissance des impacts sur l'environnement induits par les aménagements des distilleries ;

Les informations et les données collectées sur le terrain et auprès des personnes ressources comme les autorités locales (Maire, chef de village et les notables), les responsables étatiques (le Parc National de Mohéli et le Directeur de l'environnement, ...), ainsi qu'auprès de la population locale à travers la consultation publique. La détermination des impacts est obtenue à partir du croisement des informations issues de la description des activités des sous projets et les problèmes et contraintes

identifiés sur le terrain. A partir de ce procédé, les impacts potentiels sont classés suivant les phases suivantes :

- **Phase préparatoire** qui comprend l'aménagement et amélioration des alambiques et la production d'ylang ;
- **Phase d'exploitation** correspond à la cueillette des fleurs et transformation (ylang en huile essentielle et ylang en savon cas de BIOYLANG).

9.2.1. Impact liée à la Phase préparatoire

9.2.1.1. Positifs

- Mise en place du parc à bois des promoteurs pour leurs alambiques
- Création d'emploi temporaire
- Autonomisation économique de certains ménages à travers les diverses activités de distillerie

9.2.2. Impact liée à la Phase d'exploitation

9.2.2.1. Positifs

- Utilisation des fours améliorés T2, T3 et T4 (moins de bois)
- Contrôle du PN sur le type de bois que les alambics doivent utilisés avec autorisation
- Création d'emploi (90% des femmes)
- Augmentation et valorisation de la production de rente au niveau régional, national et international
- Autonomisation économique de certains ménages et la coopérative par les diverses activités de la distillerie
- Utilisation d'énergie de SONELEC

9.2.2.2. Négatifs

- Consommation massive du bois
- Utilisation en grande quantité d'eau
- Accumulation des déchets résiduels
- Pollution de l'air et du sol

9.2.3. Evaluation des impacts

Tableau 3 : Matrice de synthèse d'évaluation des impacts des sous projet en phase préparatoire et exploitation

Source d'Impact	Composante du Milieu affecté	Nature de l'Impact	Evaluation de l'importance de l'impact			
			Intensité	Etendue	Durée	Importance de l'Impact
Phase préparatoire						
<i>Aménagement des alambiques</i>	Milieu Physique					
	Sol	Tassement des sols	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Air	Aucun Impact Significatif				
	Eau	Aucun Impact Significatif				
	Paysage	Aucun Impact Significatif				
	Milieu Biologique					
	Faune	Aucun Impact Significatif				
	Flore	Diminution d'une partie de la couverture végétale	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Milieu Humain					
	Cadre de vie	Aucun Impact Significatif				
Santé	Aucun Impact Significatif					
Sécurité	Les accidents de travail	Faible	Locale	Courte	Mineure	
Phase exploitation						
Production et transformation	Milieu Physique					
	Sol	Pollution du sol	Faible	Locale	Courte	Mineure
		Accumulation des déchets résiduels	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Air	Pollution de l'air	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Eau	Utilisation en grande quantité d'eau	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Paysage	Consommation massive du bois	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Milieu Biologique					
Faune	Aucun Impact Significatif					

	Flore	Utilisation de bois de chauffe	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Milieu Humain					
	Cadre de vie	Création d'emploi	Faible	Locale	Courte	Mineure
		Risqué de VBG				
	Santé	Risqué d'asphyxie	Faible	Locale	Courte	Mineure
	Sécurité	Risqué d'accident liés à la cueillette	Faible	Locale	Courte	Mineure
		Risqué d'accident lors de la transformation	Faible	Locale	Courte	Mineure

X. IDENTIFICATION DES MESURES D'ATTENUATION

Cette partie se porte sur les mesures de prévention, d'atténuation, de compensation, d'optimisation et de protection environnementale et sociale. La démarche progressive du PGES implique d'abord un ajustement des sous Projet vers le moindre impact.

Dès lorsqu'un impact dûment identifié comme dommageable ne peut être totalement supprimé, les promoteurs ont l'obligation de mettre en œuvre des mesures réductrices et compensatoires et de budgétiser les dépenses afférentes au titre de l'économie globale des sous projets.

Conformément à l'approche méthodologique requise pour un PGES, les impacts des sous Projet sur l'environnement seront classés en distinguant les deux (2) phases des sous Projet, à savoir :

- La phase de préparation
- La phase d'exploitation ;

XI. PLAN DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (PGES) DU PROJET

Le plan de gestion environnementale et sociale a pour principal objectif d'assurer que les mesures d'atténuation des impacts négatifs prévues correspondent aux prévisions en matière d'évitement ou de minimisation des impacts prédits.

Il assure ainsi un meilleur équilibre entre les composantes économiques, sociales et environnementales du sous-projet de la mise en place des sous projets de distilleries. Il réunit à la fois les paramètres à surveiller quotidiennement et ceux à suivre dans le temps.

Les objectifs spécifiques du plan de gestion environnementale et sociale consistent ainsi à :

- Concrétiser tous les engagements des sous Projet vis-à-vis de l'environnement et des communautés riveraines ;
- Préciser les problématiques environnementales relatives aux différentes activités des sous-projet et d'élaborer une planification et des procédures pour gérer ces problématiques ;
- Déterminer les responsabilités du personnel clé des sous-projet relativement au plan de gestion environnementale et sociale ;
- Communiquer les informations sur la mise en œuvre des sous-projet et les obligations environnementales y afférentes aux autorités locales, régionales voire nationales et aux endroits des citoyens concernés ;
- En tant que de besoin, établir les actions correctives et d'ajustement.

Tableau 4 : Les mesures d'atténuation appliquées et qui seront améliorées au fur et à mesure des activités de la distillerie

Source d'impact	Impacts négatifs	Mesures d'atténuation	Indicateur de suivi	Responsable de mise en œuvre	Calendrier
Phase préparatoire					
Aménagement des alambiques	Tassement des sols	Négligeable		Promoteurs des sous projets	
	Changement de la couverture végétale	Négligeable			
Phase d'exploitation					
Production et transformation					
	Exposition à la chaleur du feu	Foyers bien fermés ne laissant pas une exposition des chaleurs aux personnes Respect du Protocol de distillation Port d'EPI	Zéro risque d'exposition à la chaleur	Promoteurs des sous projets	Avril – Décembre 2023 (saison forte d'exploitation)
	Risqué de VBG	Formation et Sensibilisation sur les mesures de préventions et les risques liés au VBG Mécanisme de gestion des plaintes avec consolidation des cas de VBG	Acteurs de mise en oeuvres du MGP et promoteurs formés	Promoteurs des sous projets	Avant et après la mise en œuvre
	Risqué d'asphyxie	Port d'EPI	Zéro risque d'asphyxie	Promoteurs des sous projets	Durant la mise en œuvre des activités de transformation
	Risqué d'accident liés à la cueillette	Sensibilisation et formation sur les méthodes de cueillette Port d'EPI	Zéro risque d'accident	Promoteurs des sous projets	Durant la mise en œuvre des activités de transformation
	Pollution du sol	Eviter les déversements des résidus au sol	Pas de changement de paysage initial	Promoteurs des sous projets	Durant la mise en œuvre des activités de transformation

	Accumulation des déchets résiduels	Préparation des compostages	30 kg de compostage par distillation en raison de 150 kg des fleurs	Promoteurs des sous projets	Avril – Décembre 2023 (saison forte d'exploitation) et apres
	Pollution de l'air	Négligeable			
	Utilisation en grande quantité d'eau	Mise en place de système de cueillette d'eau de pluie Adduction d'eau d'une source naturelle Mise en place de circuit ferme (système d'utilisation sans perte ni gaspillage d'eau)	Nombre de citerne	Promoteurs des sous projets	Durant la mise en œuvre des activités de transformation
	Consommation massive du bois	Utilisation des fours améliorés (moins de bois) Mise en place du parc à bois de la coopérative pour leurs alambiques	Nombre de fours améliorés	Promoteurs des sous projets	Durant la mise en œuvre des activités de transformation
	Risqué d'accident lors de la transformation	Sensibilisation et formation sur les méthodes de transformation sans risques Port d'EPI	Zéro accident	Promoteurs des sous projets	Durant la mise en œuvre des activités de transformation

XII. PLAN SPECIFIQUE DE GESTION DES DECHETS GENERES LE LONG DES PROCEDES DE DISTILLATION

La gestion des déchets des sites de distillerie se définit comme résidus après la transformation du fleur d'ylang en huile essentielle

Les principales mesures prises en termes de gestion des résidus dans les sites des distilleries sont

- La filtration
- Le séchage
- Transformation en composte

XIII. LE MODE D'AMENAGEMENT DU SITE

L'ensemble des promoteurs ont aménagés des systèmes de réduction et minimiser toute impacts négatifs en fonction de leurs activités à savoir :

13.1. La mise en place des Parcs à bois

13.1.1.1. Description

Chaque promoteur possède un parc à bois de 1 à 3 ha de surface. Ces parcs servent pour les activités de distillation et ils sont contrôlé par les mairies respectives et le Parc National des Aires Protégées pour le cas de Mohéli.

13.1.2. Gestion

De manière rotatoire chaque parc à bois est partagé en plusieurs parcelles. Une parcelle est utilisée chaque année et reboisé le même année. L'année suivante une autre parcelle sera utilisée et reboisée. Ce qui fait que chaque parcelle du parc est en repos de deux à trois ans.

L'utilisation de chaque parc est munie d'une autorisation du Parc National des Aires Protégées pour le cas de Mohéli sur le type de bois que les promoteurs doivent utiliser dans leurs activités de distillation. Le type de bois que le PN autorise ce sont des bois morts.

13.2. Les activités de la distillerie

- Plantation d'ylang
- Entretien des pieds d'ylang
- Cueillette de fleur d'ylang
- Transport des leurs
- Rinçage des alambics
- Distillation
- La gestion des résidus

XIV. LE SYSTEME DE GESTION DES RISQUES ET D'ACCIDENTS DES TRAVAILLEURS AVEC PLAN DE FORMATION

14.1. Analyse des risques et d'accident des travailleurs

L'analyse des risques et dangers des sous projet de distillerie concerne deux phases.

Lors de deux phases préparation et exploitation, les risques inhérents aux différentes activités menées sur les sites doivent être identifiés préalablement afin de définir les mesures à prendre pour gérer les risques mis en évidence.

Le concept de sécurité doit être étendu au sens large et concerner aussi bien : (i) la sécurité technique ; (ii) la sécurité physique ; (iii) la sécurité humaine ; (iv) la sécurité liée à l'environnement

A la réalisation des sous projets se trouve l'application des mesures préventives déterminées préalablement après la phase préparatoire.

14.2. Identification des risques et dangers

Les principaux dangers liés aux activités des sous projet sont présentés dans le tableau ci-après

Tableau 5 : Dangers et types de risques possibles

Dangers	Risques
Cueillette	Chute (de personne ou d'objet)
Electricité cas de BIOYLANG	Risque électrique de toute nature (choc électrique, électrocution) suite à l'utilisation d'outillage électrique, à la présence et ou à la maintenance du groupe électrogène.
Feux accidentels	Incendie, brulure des personnes, asphyxie

14.3. MESURES D'URGENCE

Afin d'éviter les risques d'accidents qui peuvent apparaître, les promoteurs doivent se conformer aux exigences de sécurités nationales, locales et international et, prendre toutes mesures de sécurité des sites et des mesures de préventions possibles. Les éléments de prévention concernent en général :

- Les mesures de protection collective en fonction de la nature du travail et des moyens à mettre en œuvre (choix des équipements, accès temporaires et définitifs, de plateformes...);
- Les équipements de protection individuelle standards et spéciaux pour certains travaux ;
- La promotion et le suivi de la sécurité au niveau des sites ;
- La coordination des différentes activités ;
- Surveillance médicale pour le personnel surtout ceux qui sont qualifiés pour la distillation ;
- Les promoteurs doivent disposer d'une boîte pharmaceutique de premiers secours sur sites ;
- Formation du personnel aux procédures de sécurité, y compris la manipulation de tous les équipements de lutte contre les incendies ;
- Mise en place d'un programme d'inspection et de maintenance régulière des installations pour les maintenir en bon état de fonctionnement ;
- Sensibiliser la population sur les enjeux ainsi que les retombées économiques pouvant être apportées par le fonctionnement des sites.

14.4. Plan de gestion du risque environnemental

Ce plan a pour but de caractériser, analyser, évaluer, prévenir et réduire les risques liés à la mise en œuvre des sous projets. Elle s'articule autour des éléments majeurs suivants :

- L'identification des risques potentiels à l'intérieur et à l'extérieur des sites des sous projets considérés en situation d'exploitation normale ou dégradée (cas d'incident, d'accident) ;
- L'identification des risques générés lors de la préparation ;
- L'évaluation des effets d'accidents majeurs ;

La justification des mesures de maîtrise des risques visant à diminuer la probabilité d'occurrence d'accident et/ou réduire leurs conséquences sur l'environnement. Cependant, compte tenu du fait qu'il s'agit des sous projets de distillerie, les risques potentiels sont minimisés et se limite aux risques d'incendies pendant la phase d'exploitation, et aux risques d'accident...etc. entraînant des conséquences significatives sur l'environnement (naturel et humain).

14.5. Plan de formation

Afin de minimiser ou de supprimer les impacts négatifs de la mise en place des sous projet de distillerie, et pour une meilleure application des mesures décrite dans le PGES, des séances de formation et de

renforcement de capacité des responsable des entreprises, , des Communes concernées s'avèrent nécessaire avant le commencement des travaux et pendant l'exploitation. Cette session portera, essentiellement, sur la législation nationale, les exigences liées aux Politiques de sauvegarde déclenchées et la mise en œuvre du PGES. Ces renforcements de capacité sera sous l'égide du PIDC. Le tableau suivant récapitule les besoins en formation et renforcement de capacité des acteurs identifiés pour la mise en œuvre des sous projets.

Tableau 6. Besoin en renforcement de capacité des acteurs

Désignation	Objet	Cibles	Indicateurs	Calendrier
Mise en œuvre du PGES	Bonne compréhension du PGES en général Utilisation de la fiche de non-conformité -	Responsables en QHSE Maire ou technicien de la commune Chefs des distilleries Chefs des villages	Nombre de participants Résultats des tests pré et post formation	Avant le démarrage des activités
Utilisation des outils de gestion environnementale et sociale du PIDC	Expliquer les exigences du « General Environmental, Guidelines » pour S'assurer de l'adhésion du personnel au Plan de sécurité (en conformité avec les exigences de la Banque - Appuyer la préparation du PGES, mesures de sécurité, Plan d'urgence, ...)	Responsables en QHSE Maire ou technicien de la commune Chefs des distilleries Chefs des villages	Nombre de participants Résultats des tests pré et post formation	Avant le démarrage et pendant les activités
Aperçu générale sur les préventions et les risques liés aux VBG	Expliquer les risques liés aux VBG et les mesure de préventions Montrer les facteurs des risques et les mesures d'atténuation en cas de risque VBG	Responsables en QHSE Maire ou technicien de la commune Chefs des distilleries Chefs des villages	Nombre de participants Résultats des tests pré et post-formation	Avant le démarrage et pendant les activités
Mécanisme de gestion des plaines	Expliquer le système des mécanismes de gestion des plaints/doléances et leurs modes de traitement.	Responsables en QHSE et Maire ou technicien de la commune Chefs des distilleries Chefs des villages	Nombre de participants Résultats des tests pré et post formation	Avant le démarrage et pendant les activités

XV. PROGRAMME DE SURVEILLANCE ENVIRONNEMENTALE

Par surveillance environnementale, il faut entendre toutes les activités d'inspection, de contrôle et d'intervention visant à vérifier que :

- (i) Toutes les exigences et conditions en matière de protection d'environnement soient effectivement respectées avant, pendant et après les travaux ;
- (ii) Les mesures de protection de l'environnement prescrites ou prévues soient mises en place et permettent d'atteindre les objectifs fixés ;
- (iii) Des risques et incertitudes puissent être gérés et corrigés à temps opportun. Pour les besoins de la surveillance environnementale, ces mesures sont regroupées comme suit :

- Plan de gestion des déchets

- Mettre en place un plan des dispositifs spéciaux pour la gestion des résidus.
- Prioriser le recrutement des mains d'œuvres locales
- Protection des ouvriers et des riverains

15.1. Information et sensibilisation

La protection des ouvriers et de la population locale contre tout type de maladie transmissible est capitale. Il est donc nécessaire que le responsable QHSE des entreprises fassent des séances de sensibilisation et d'information aux employés recrutés en matière de MST et du VIH/SIDA, des comportements sexuels responsables, les risques sur les mesures de prise en charge en cas de violence basée sur le genre. Il faut noter que cette séance d'information et de sensibilisation doit être effectuée avant le commencement des travaux.

15.2. Information de la population

Il est nécessaire d'informer la population locale sur les activités pour qu'elle puisse se préparer et prendre des mesures nécessaires contre les différents gènes que peuvent engendrer les travaux.

- Plan HSE

Le port d'EPI sera obligatoire sur les sites. Une trousse de premier secours devra accompagner les équipes. Une formation sur le secourisme devra être dispensée pour les représentants des employés.

En outre, les entreprises devront établir un Plan Hygiène, Sécurité, Environnement (HSE) avant le début des travaux. Des réunions hebdomadaire HSE et mensuelle sur le rapport HSE devront être organisées. En plus, il sera nécessaire de mettre en place un plan d'évacuation en cas d'accident.

- Plan de prévention et d'intervention en cas d'incendie

En cas de défaut, il faut mettre en place un plan de prévention et d'intervention en cas d'incendie, et des extincteurs à CO₂, réservoir d'eau et tuyauterie. Des exercices de simulations en cas d'incendie seront à organiser pour que chaque employée connaisse la procédure et l'intervention en cas d'accident.

XVI. PROGRAMME DE SUIVI ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL

Les activités de suivi consistent à mesurer et à évaluer les impacts du projet sur certaines composantes environnementales et sociales préoccupantes et à mettre en œuvre des mesures correctives au besoin. Le programme de suivi a pour objectif primordial de suivre l'évolution de certaines composantes de l'environnement dans les perspectives suivantes :

- Spécifier avec précision les mesures à réaliser au cours des travaux et instaurer un dialogue permanent avec les autorités locales et la population ;
- Evaluer le bien-fondé des mesures environnementales mises en place et/ou en vigueur ;
- Identifier et évaluer les impacts dont la portée serait différente de celle qui a été prévue et/ou qui seraient simplement imprévus.

Le suivi de la mise en œuvre du PGES sera assuré par le PIDC et la Direction Générale et Régionale de l'Environnement et des Forêts (DGEF), du Ministère en charge de l'environnement qui fait partie du Comité de Pilotage. Les responsables sauvegardes seront en charge de la surveillance et soumettront des rapports semestriels sur la mise en œuvre du PGES.

Le contrôle permanent sera fait par les responsables sauvegardes afin de garantir la cohérence des mesures proposées et faciliter leur suivi. Il vérifiera l'exécution des mesures insérées dans les marchés

et contrôlera les prestations spécifiques non comprises dans les travaux. La vérification couvrira l'ensemble des sous-projet.

Les indicateurs de suivi aideront dans la mise en application des mesures d'atténuation, le suivi et l'évaluation de l'ensemble des sous-projet en vue d'évaluer l'efficacité de ses activités. Les indicateurs de suivi peuvent être résumés comme suit :

- Effectivité de l'insertion du PGES
- Efficience des systèmes d'élimination des résidus issus des travaux des distilleries
- Niveau d'application des mesures d'atténuation environnementales et sociales
- Main d'œuvre locale utilisée pour la mise en œuvre des activités

XVII. CONCLUSION

Les sous-projet de distilleries restent une initiative de promouvoir la production de rente en matière d'ylang et booster l'économie en Union des Comores, dans la perspective d'améliorer la contribution du secteur privé au PIB, et de se projeter à l'émergence en 2030 en mettant l'accent sur le développement des Micro, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) dans les secteurs agricoles/agroalimentaires, dont l'objectif du projet est de promouvoir le développement des Micros, Petites et Moyennes Entreprises (MPME) et des acteurs de chaînes de valeur concernés dans l'agriculture les secteurs associés.

Il s'inscrit dans la mise en œuvre de la composante 2 « appui direct aux entreprises » dans le cadre du le Projet Intégré de Développement des chaînes de valeurs et de la Compétitivité (PIDC). Outre la réponse diligente aux besoins en infrastructures, la mise en œuvre de ces sous-projet offrira aux populations bénéficiaires, des opportunités d'emploi grâce aux méthodes à Haute Intensité de Main d'Œuvre (HIMO).

La présente étude d'élaboration du Plan de Gestion environnementale et sociale (PGES) relative au sous projet a été exécutée sur la base de la réglementation en vigueur en Union des Comores et à la lumière des politiques opérationnelles de la Banque Mondiale, indique que les effets négatifs induits par les sous-projet sur l'environnement sont relativement faibles. Toutefois, les travaux de distillation peuvent avoir des effets environnementaux et sociaux négatifs modérés, notamment en termes d'utilisation du bois de chauffe, de génération de déchets lors des travaux et durant le fonctionnement des aménagements, mais aussi des cas d'accident, des travailleurs qu'on pourrait enregistrer au cours des travaux.

Le présent PGES prend en compte une grande part de ces exigences environnementales et sociales. Répondre à ces exigences requiert la mise en œuvre rigoureuse des mesures qui y sont présentées. Pour cela, il faudra mettre en œuvre les recommandations suivantes :

- Insérer dans le cahier des charges des activités à réaliser par l'entreprise, les mesures de bonnes pratiques environnementales et sociales du PGES ;
- Organiser régulièrement des missions de suivi environnemental et social, élargies à toutes les parties prenantes, et faire respecter la mise en œuvre des mesures d'atténuation recommandées ;
- Respecter les normes liées au code de l'environnement ;
- Améliorer la gestion des résidus existante en un système adéquat de gestion des résidus ;
- Assurer un respect scrupuleux des normes de sécurité et d'hygiène sur les sites ;
- Bien verdir les alentours des distilleries et les parcs à bois ;
- Améliorer le réseau d'éclairage public pour atténuer l'insécurité ;
- Mettre en place un dispositif de sécurité (extincteurs, bouches d'incendie) ;

Par ailleurs, il est suggéré que le PIDC, adresse une copie du Plan de Gestion Environnementale et Sociale à toutes les institutions qui y sont mentionnées et responsabilisées pour le suivi de la mise en œuvre du Plan de Gestion et du Programme de Suivi/Surveillance de ce sous-projet. Compte tenu de l'aspect globalement maîtrisable des impacts négatifs potentiels par rapport à l'importance des effets positifs des activités, et sur la base de l'analyse des effets, on peut déduire que la faisabilité environnementale des sous-projet reste très appréciable en termes de durabilité.

ANNEXES

17.1. Annexe 1 : Code de Conduite

1. Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre les VBG et les VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

1. Objectif

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

2. Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes.** Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée

contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »³. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁴, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁵, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

³ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

⁴ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁵ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

- **Sollicitation malintentionnée des enfants** : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).
- **Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet** : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁶.
- **Mesures de responsabilité et confidentialité** : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.
- **Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES)** : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- **Enfant** : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **Protection de l'enfant** : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.
- **Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁷. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- **Consultant** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- **Entrepreneur** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.
- **Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.
- **Procédure d'allégation d'incidents de VBG et de VCE** : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.
- **Code de conduite concernant les VBG et les VCE** : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

⁶ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

⁷ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

- **Équipe de conformité VBG et la VCE (EC)** : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de VBG et VCE.
- **Mécanisme de dialogue et de gestion des plaintes et des doléances (MDGP)** : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Auteur** : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VGB ou de VCE.
- **Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE.
- **Survivant/e (s)** : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

3. Les Codes de conduite

Cette partie présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- I. **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;
- II. **Code de conduite du gestionnaire** : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- III. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant dans le projet, y compris les gestionnaires.

Code de conduite pour les employés de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE et pour la prévention des Violences basées sur le genre

EXPLICATION GENERALE

L'entreprise s'engage à veiller à ce que le projet soit mis en œuvre de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, les communautés et les travailleurs. Cela se fera en respectant les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE) et en veillant à ce que les normes appropriées en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants n'ont pas leur place et où elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que tous les participants au projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes de comportement suivants qui s'appliquent à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs sans exception :

PRINCIPES GENERAUX ET PRINCIPE SUR L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

- 1 L'entreprise - et donc tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.

- 2 L'entreprise s'engage à mettre en œuvre intégralement son « Plan de gestion environnementale et sociale de l'Entreprise » (PGES-E).
- 3 L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect quelle que soit leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou un autre statut. Les actes de VBG sont en violation de cet engagement.
- 4 L'entreprise doit s'assurer que les interactions avec les membres de la communauté locale sont faites avec respect et sans discrimination.
- 5 Le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs sont interdits chez tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
- 6 L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales).
- 7 L'entreprise protégera et assurera l'utilisation appropriée des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 8 L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
- 9 L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- 10 L'entreprise veillera à :
 - i. interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
 - ii. interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
- 11 L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le projet.

VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE ET VIOLENCE CONTRE LES ENFANTS

- 12 Les actes de VBG constituent une faute grave et sont des motifs de sanctions, qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à la police pour d'autres mesures.
- 13 Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
 - ii. Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
- 14 Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- 15 À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
- 16 Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes de VBG seront poursuivies le cas échéant.
- 17 Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration VBG du projet.

- 18 Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

MISE EN ŒUVRE

- 19 Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'entreprise s'engage à assurer que tous les gestionnaires signent le « Code de conduite du gestionnaire » du projet, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le « Code de conduite individuel ».
- 20 L'entreprise s'engage à assurer que tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet, confirmant leur accord pour se conformer aux normes HSSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat la VBG.
- 21 L'entreprise s'engage à assurer que les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun soient affichés dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé.
- 22 L'entreprise s'engage à assurer que les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- 23 L'entreprise s'engage à assurer qu'une personne appropriée est désignée comme « point focal » de l'entreprise pour traiter les questions de VBG, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de VBG ;
- 24 L'entreprise s'engage à assurer qu'un plan d'action efficace en matière de VBG soit élaboré en consultation avec l'équipe de suivi VBG, ce qui comprend au minimum :
- i. Procédure de déclaration de VBG pour signaler les problèmes de VBG par le biais du mécanisme de règlement des litiges du projet ;
 - ii. Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées et,
 - iii. Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs de VBG
- 25 L'entreprise mettra en œuvre efficacement le plan d'action final sur la VBG convenu, en fournissant des commentaires à l'équipe de suivi VBG pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
- 26 L'entreprise s'engage à assurer que tous les employés suivent un cours de formation initiale avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent bien les engagements de l'entreprise envers les normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite VBG du projet.
- 27 L'entreprise s'engage à assurer que tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux pour renforcer la compréhension des normes HSSE et SST du projet et du Code de conduite VBG.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de l'entreprise susmentionnée et, au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprends mon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et HSSE du projet, et pour prévenir et répondre à la VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou l'omission d'agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite pour la Direction de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST pour la prévention des violences basées sur le genre

Les gestionnaires à tous les niveaux ont la responsabilité de respecter l'engagement de l'entreprise à mettre en œuvre les normes HSSE et SST, de prévenir et de combattre la VBG. Cela signifie qu'ils ont la responsabilité de créer et de maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche la VBG. Les gestionnaires doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, les gestionnaires doivent respecter le Code de conduite de ce gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ceci les engage à soutenir et à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur la VBG. Ils doivent maintenir un environnement de travail sûr, ainsi qu'un environnement exempt de VBG sur le lieu de travail et dans la communauté locale.

MISE EN ŒUVRE

- 1 Les gestionnaires à tous les niveaux s'engagent à assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en :
 - i. Affichant clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé...
 - ii. S'assurant que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- 2 Les gestionnaires à tous les niveaux s'engagent à expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
- 3 Les gestionnaires à tous les niveaux s'engagent à s'assurer que :
 - i. Tous les travailleurs signent le « Code de conduite individuel », y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite.
 - ii. Des listes du personnel et des copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire de SST, à l'Equipe de suivi VBG et au client.
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - (a) Signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST ; et,
 - (b) Signaler confidentiellement les incidents de VBG par l'entremise du mécanisme de règlement des litiges (MGP)
 - v. Le personnel soit encouragé à signaler les problèmes HSSE, VBG... suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
- 4 En conformité avec les lois applicables les managers essaieront d'empêcher le recrutement, le réengagement ou le redéploiement des auteurs d'exploitation et d'abus sexuels. Des vérifications des antécédents et de références criminelles seront ainsi effectuées pour tous les employés.
- 5 S'assurer que lorsqu'ils s'engagent dans des partenariats, des sous-traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à :
 - i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG en pièce jointe.
 - ii. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
 - iii. Déclarer expressément l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre la VBG, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur le projet.

- 6 Fournir un soutien et des ressources à l'équipe VBG pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la VBG.
- 7 Veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 8 Signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de VBG, en tant que gestionnaires ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
- 9 S'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

FORMATION

- 10 Les gestionnaires sont responsables de :
 - i. S'assurer que le plan de gestion de VBG est mis en œuvre, avec une formation appropriée requise pour tout le personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ; et,
 - ii. S'assurer que le personnel a une bonne compréhension de la VBG et qu'il est formé de manière appropriée pour mettre en œuvre les exigences du plan HSSE.
- 11 Tous les gestionnaires doivent assister à un cours de formation de gestionnaire d'initiation avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils sont familiers avec leurs rôles et responsabilités dans le maintien des éléments VBG de ces Codes de conduite. Cette formation sera distincte du cours de formation initiale exigé de tous les employés et fournira aux gestionnaires la compréhension et le soutien technique nécessaires pour commencer à élaborer le plan d'action sur la VBG pour aborder les questions de VBG.
- 12 Les gestionnaires sont tenus d'assister aux cours de formation mensuels facilités par le projet pour tous les employés. Les gestionnaires seront tenus de présenter les formations et d'annoncer les auto-évaluations, y compris la collecte de sondages de satisfaction pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- 13 S'assurer que le personnel puisse bénéficier de la formation d'initiation obligatoire, avant de commencer les travaux sur le chantier
- 14 Pendant les travaux de génie civil, s'assurer que le personnel suit une formation en HSSE et en VBG, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de VBG.

RÉPONSE

- 15 Les gestionnaires seront tenus de prendre les mesures appropriées pour traiter les incidents liés à l'HSSE ou à la SST.
- 16 En ce qui concerne la VBG :
 - i. Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration VBG et le protocole d'intervention élaborés par l'**Equipe de suivi VBG** dans le cadre du plan d'action final sur la VBG.
 - ii. Une fois adoptés par l'entreprise, les gestionnaires respecteront les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action VBG pour maintenir la confidentialité de tous les employés qui signalent ou (prétendument) commettent des cas de VBG (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige).
 - iii. Si un responsable développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une forme de VBG par l'un de ses subordonnés directs, ou par un employé travaillant pour un autre contractant sur le même site de travail, il est tenu de signaler le cas au MGP.
 - iv. Une fois qu'une sanction a été décidée, le (s) gestionnaire (s) concerné (s) est (sont) personnellement responsable (s) de l'exécution effective de la mesure, dans un délai maximum de 14 jours à compter de la date de la sanction.
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de ses relations personnelles ou familiales avec le Victime et/ou l'auteur de l'infraction, il doit aviser l'entreprise concernée et l'**Equipe**

- de suivi VBG.** L'entreprise sera tenue de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêts pour répondre aux plaintes.
- vi. Veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- 17 Les cadres qui échouent à traiter les incidents SSE ou SST ou qui ne respectent pas les dispositions relatives à la VBG peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et à prendre par le PDG, le directeur général ou un supérieur hiérarchique équivalent. Ces mesures peuvent inclure :
- i. Avertissement informel. ii. Avertissement formel.
 - iii. Entrainement supplémentaire. iv. Perte de jusqu'à une semaine de salaire.
 - v. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimale de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois.
 - vi. Cessation d'emploi.
- 18 En fin de compte, le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur le lieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut donner lieu à des poursuites judiciaires par les autorités.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____
Nom en majuscules : _____
Titre : _____
Date : _____

Code de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HHSE -prévention des violences basées sur le genre

Je, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du projet et de prévenir la violence sexiste et la violence contre les enfants.

L'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

J'accepte qu'en travaillant sur le projet, je dois :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, VBG comme programmé par mon employeur.
2. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
3. Prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale de l'entreprise (PGES-E).
4. Mettre en œuvre le plan de gestion HSSE.
5. Adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
6. Consentir à la vérification des antécédents de la police.
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.

8. Ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
9. Ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
10. Ne pas s'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
11. Ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

EN CE QUI CONCERNE LES ENFANTS DE MOINS DE 18 ANS :

14. Dans la mesure du possible, assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantine.
17. S'abstenir de punir physiquement ou de discipliner les enfants.
18. S'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge minimum de 14 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé, ou qui les expose à un risque important de blessure.
19. Respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

UTILISATION D'IMAGES D'ENFANTS A DES FINS PROFESSIONNELLES

20. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois :
21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
23. Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
24. Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.

25. Assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

SANCTIONS

26. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- i. Avertissement informel.
- ii. Avertissement formel.
- iii. Formation supplémentaire.
- iv. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire.
- v. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois.
- vi. Cessation d'emploi.
- vii. Faire rapport à la police si nécessaire.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG. De telles actions constitueront une violation de ce Code de conduite individuel. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG. Je comprends que toute action incompatible avec ce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

Date : _____

Procès-Verbal de réunion de formation et d'information entre la population locale et COOPDEHEM

Une réunion a eu lieu dans le cadre du projet de production et de transformation d'ylang afin d'informer et de former ainsi que de consulter les parties prenantes et population locale sur les enjeux environnementaux et sociaux qui relèvent de ce dit projet avec la Cooperative COOPDEHEM.

Des consultations ont été effectuées par les Responsables Sauvegarde du PDC et COOPDEHEM pour intégrer toute les parties prenantes du projet et de recueillir leurs différentes remarques, suggestions et propositions pour en tenir compte dans le PDES.

Dans l'ensemble des participants ont tenu à remercier l'équipe du PDC ainsi que COOPDEHEM de leur présence.

En suite les R.S ont bien et bien expliqués en long et en large l'objectif de la consultation afin d'expliquer d'une façon par COOPDEHEM le projet en question.

Les interventions y afférentes des participants étaient pertinentes avec une discussion riche démontrant un intérêt pour le projet et une forte volonté de leur part à l'accompagnement et à la participation au réussite du projet.

L'ensemble de la réunion est bien déroulé avec la population locale ainsi que la partie prenante de tel sorte qu'ils ont tous jugé favorablement l'implantation du projet.

Président de la
séance

[Signature]

le secrétaire

[Signature]

Liste de présence

OBJET : Consultations Publiques de l'Entrepise CDDPDEHEM

DATE : 04-juin 2023

LIEU : Nohéli (Région de zone d'intervention)

N°	Noms et Prénoms	Fonction/Institution	Localité	Emails / Téléphones	Signature
01	ISAMUDINE M'ISSA	Agent Tourism	Wanani	3493203	
02	ASALONE MOURDI	Agriculteur	Wanani	321 31 39	
03	ASSADILLAH MAUSA	Technicien Agric	Wanani	49 24 19	
04	Amiri ATTOUNANE	Technicien	Wanani	3368029 - 437 80 29	
05	Asminati ASTEYA	Cueilleuse	Wanani	356 55 69 - 459 39 62	
06	Mouhantari IDAROUS	Cultivateur	Wanani	324 26 07	
07	Nadhirou AHMED	Cultivateur	Wanani	373 50 13	
08	ASSANI Abdou	Collaborateur	Wanani	4900406	
09	Faza NIZAM	Cultivateur	Wanani	389 81 87	
10	Aboulhakim ATTOUNANI	Administrateur	Wanani	341 18 17	
11	Mohamed LAHADJ	Cultivateur	Wanani	337 80 59	

12	RASLANE Abdoullahi	AES	Wanani	34816 68	
13	Kadhafi Zahachi AMAM	Agent de crédit	Wanani	366 47 97	
14	Nasser BOUSTOINE	Comptable / Trésor	Wanani	324 29 30	
15	SAID M'AMAR ABDELLEH	RSE/PIDC	—	3284448	
16	Naila Ahmed ASHARON	RSE/PIDC	—	332415 3	
17	Amissi FAZUL SAID	PFM/PIDC	Foumban	320 24 10	
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					

Procès Verbal de Consultation du public de la zone d'installation du projet de la société AWIDFL

L'an deux mille vingt trois le 04 du mois de juin, s'est tenue dans les locaux de l'entreprise une réunion avec les Responsables Sauvegarde du PDC, l'entreprise AWIDFL et la population locale partie prenante du projet de production et de transformation d'ylang ylang pour une concertation des aspects sauvegarde environnementaux et sociaux liés à la production et à la transformation d'ylang ylang, afin de pouvoir élaborer un PACTS de ce dit projet. La réunion a commencé à 12H 30.

Étaient présent à cette réunion (voir en annexe la liste de présence)

Après les salutations et remerciement du Président de la séance à l'intention des participants pour avoir répondu à l'invitation, les salutations et remerciement spécifiques aux responsables du PDC, un tour de table a été fait afin que les uns et les autres se présentent.

Après ce tour de table, une clarification et explication du projet ainsi que les caractéristiques majeures et susceptibles de soulever des impacts environnementaux et sociaux par le projet.

L'ensemble des participants ont donné avis favorable de l'implémentation du projet

Président de la séance



Secrétaire.



Liste de présence

Objet : consultation publique de l'entreprise AWIDFL ylang

N°	Nom et prénom	Fonction	Localité	Téléphone	Signature
1	Abdoulatif Dahlane	Eco-garde	Nioumachai	3420987	
2	Mouhtadi Madi	Parc	Nioumachai	3211269	
3	Awadallah Mdhihi	Sandoux	Nimacha	3587469	
4	Fouad Ben Ali	Informaticien	Nioumachai	3790589	
5	Fahadi Bidjahi	PARC	Nioumachai	368-31-00	
6	Dessi Abdou	Instituteur	322-77-87 Nioumachai	322 77 87	
7	Rahaboungi Madi	Cultivateur	Nioumachai	3233565	
8	Moustadi Touman	Cultivateur	Nioumachai	334-63-17	
9	Ibrahim Abdou	Plongeur	Nioumachai	373-37-3	
10	Noussoufane salim	Instituteur	Nioumachai	331 6231	
11	Fan soib Ben Chek	Commerçant	Nimacha	3918847	
12	INATHATI DAOU	Commerçante	Nimachixia	3452872	
13	HOUNHAYNI ALI	Commerçant	Nioumachai	333 16 82	
14	Rakibou Djika	chef du village	Nioumachai	337-9584	
15	Ali Kidachi	Notable	Nioumachai	331 4646	
16	SAID Moudi Abdallah	RSE/PIDC	—	5250445	
17	Naila Ahmed Dahlane	RSS/PIPC	—	332 453	
18	Amisi FAZIL SAÏD	PFM/PIDC	Foutoni	3202410	

Procès verbal de réunion de consultation du public de la zone du projet de la Société de Production et Transformation d'Iyanga

Une réunion a eu lieu à Sambisa dans le but d'informer et de consulter la population riveraine et les parties prenantes du projet et recueillir leurs différentes suggestions et propositions pour les intégrer compte tenu de la PACTS.

ont participé à cette réunion voir la liste de présence

Après salutations et remerciements de la part du président de la séance, il a aussi clarifié sans une discussion libre et authentique des enjeux environnementaux et sociaux susceptible du projet.

La réunion s'est bien déroulée avec un jugement favorable à l'implémentation du projet.

Fait Mohéli le 05/06/2023

Président de la séance



Secrétaire de la séance



Liste de présence

OBJET : Consultation publique de l'entreprise Société de production et Transformation

DATE : 05-jun 2023

LIEU : Mohéli (région de zone d'intervention)

N°	Noms et Prénoms	Fonction/Institution	Localité	Emails / Téléphones	Signature
01	Moussa Madi	professeur	Siny-Ziroudani	938 79 89	
02	ISSOUFA Binali	professeur	Siny-Ziroudani	339 35 60	
03	Abdou Azihou	professeur	Siny-Ziroudani	495 95 69	
04	Rachmine Moumine	enseignant	Wanani	348 65 96	
05	Abdoul Hanou Maenfa	Professeur	Siny Ziroudani	336 27 95	
06	Bienwif Youssouf Ndjoni	Agriculteur	Mbeingoma	334 21 40	
07	Mariam Chibaco	Cultivateur	Siny-Ziroudani	386 64 35	
08	ASSAME IBRAHIM	Cultivateur	Siny-Ziroudani	342 26 86	
09	Saïfane Soufiane	Cultivateur	Fomboni	344 75 67	
10	Attoumone Houtorb	Cultivateur	Mlabonnda	335 73 20	
11	SAID MURAM Abdallah	RSE/PIDC	—	328 44 48	
12	Naila Ahmed Dahalane	RSS/PIDC	—	332 41 53	
13	Amissi FAZUL SAÏD	PFM/PIDC	Fomboni	320 24 10	

Protocole Verbal de Réunion de Consultation du public
du Projet de distillerie de l'entreprise BIOYLANG

L'an deux mille vingt trois le 30 du mois de Mai est
tenue une réunion de formation et d'information de
la population locale et participante du projet
dans le cadre des aspects sauvegarde environnemental
et social liés au projet.

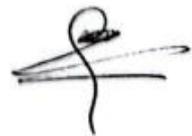
ont été présent à cette réunion (voir liste de présence)
Une remerciement les uns aux autres a été donné
Pour la clarté et aux explications bien définies du
projet en question ainsi qu'aux aspects des
impacts négatif et positif susceptible du projet.

Dans l'ensemble la réunion est bien déroulée
avec un avis très favorable à l'arrivée du projet.

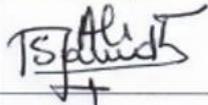
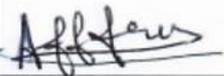
Président de la séance

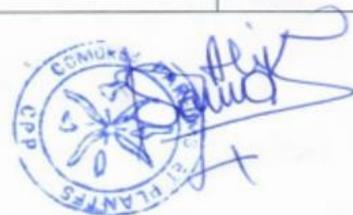


Secrétaire de la séance



Liste de présence des consultation bibliques

Nom et Prénoms	Fonction	Contacts	Signature
ALI SAID AHOA	Gérant	335 89 33	
DJAMBAYE HANISSE	Chef de distillation	329 90 95	
BEN ALI ADJAMS	Resp RH	435 89 33	
ANSURDINE OUSSEINE	Resp QHSE	438 73 93	
ABAL-KASSIM AMIR	Personnel d'appui à distillation	363 5351	
TAOUFIK MOHAMED	Personnel d'appui à distillation	372 45 59	
NAFION YOUSOUF	Personnel d'appui à distillation	372 28 27	
AMINA MSAIDIE	Chef secteur Collecteur de fleurs	437 44 50	
RASLATI ABDALLAH	Chef secteur Collecteur de fleurs	3676567	
RAHADA ALI YOUSOUF	Chef secteur Collecteur de fleurs	3299095	
ROZMINE	Chef secteur Collecteur de fleurs		
ANLIYATI MOILIM	Chef secteur Collecteur de fleurs	372 28 27	



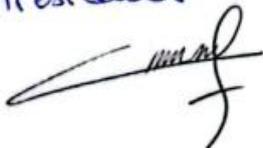
Procès verbal de réunion de consultation publique du projet de distillation d'ylang ylang de Comores Plantes et Parfums

L'an deux mille vingt trois le 31 ~~de~~ mois de mai, une
réunion a eu lieu à Kafoumi entre la population
locale partie prenante du projet, l'entreprise Comores
Plantes et Parfums et le Responsable sauvegarde PDC
dans le but de clarifier les points suivants :

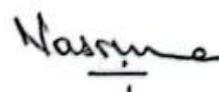
- * L'importance du projet
- * Une meilleure compréhension des aspects sauvegarde
environnementale et sociale
- * les différents impacts susceptibles d'affecter
le projet.
- * Anticiper sur les problèmes futurs qui pourraient
entraîner le projet.

La consultation s'est bien déroulée avec la population
locale et ils ont précisé à ce que leurs suggestions
soient prises en compte dans le PDES

Président



Secrétaire



Liste de présence des consultation bibliques

Nom et prénoms	Fonction	Contacts	Signature
MHADJOU FATIHIYA	Gérante	3217966	
Ali Abdallah Chamfi	Chef distillateur		
Zamab M ABOU	Resp RH	3344676	
Ali Sand	Resp QHSE	3339333	
Chabane ABDOU MBALE	Personnel d'appui à la distillation	3362350	
Abdoulanzize Youssouf	Personnel d'appui à la distillation	3536967	
ALI MROUTLI	Personnel d'appui à la distillation	3481827	
Halifa Ibrahim	Chauffeur	3253345	
MSA ALI	Chauffeur	3362454	
Mocigni Hamza Phumada	Agriculteur	3536745	
	Agriculteur		
Mounir Ben Omar	Chef Cultivateur	3901339	
IBRAHIMA ISMAILA	Cultivateur	3691760	
	Cultivateur		





Vice Présidence en charge du Ministère de l'Agriculture, de la Pêche, de l'Environnement, de l'Aménagement du Territoire et de l'Urbanisme

PARC NATIONAL DE MOHÉLI
(PNM)

BP : 129 POISSON, SIÈGE SOCIAL : NIOMACHOI ILE AUTONOME DE MOHÉLI - UNION DES COMORES
TEL : (+269) 772 61 70. E-mail : moheliparcn@comail.com

AUTORISATION DE COUPE DE BOIS
N° 02.....

Date d'émission : 6/10/21
Emetteur : PNM
Nom, fonction et institution de l'agent chargé du suivi : Mohamed Habaoua
Nom et prénom du demandeur : COOP DHEM

Ville/Village : Waniu Commune de : Ojando

- 1) objet de la coupe : Bois chauffe
- 2) Nom vernaculaire du bois : Sadihogou
- 3) Nom scientifique :
- 4) Nombre de bois demandé : 3
- 5) Nombre de bois accordé : 2
- 6) Lieu de prélèvement : Gabia

Je soussigné Mr. Yahaya Mohamed avoir pris l'engagement de respecter la présente autorisation qui m'est délivrée par le Parc National de Mohéli, valable du 6/10/21 au 1/1/22 conformément à ce qui est prescrit ci-dessus. Dans le cas contraire, j'endosserai toute la responsabilité auprès de l'administration judiciaire compétente.

Une fois la durée de validité de l'autorisation expirée, celle-ci sera remise à la Direction du Parc National de Mohéli.

La présente autorisation est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Le demandeur

[Signature]

L'avis du technicien

[Signature]
355715

Le Directeur Exécutif du PNM

[Signature]
LE DIRECTEUR EXECUTIF
21/10/21

Tel: 349 0987

Tel: 3208471



Ministère de l'Énergie de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Environnement



PARC NATIONAL DE MOHELI
NIOUMACHOI ILE AUTONOME DE MOHELI - UNION DES COMORES
TEL : (+269) 772 61 78. E-mail : mohelimarinepark@gmail.com

DEMANDE D'AUTORISATION ADMINISTRATIVE DE COUP DE BOIS

Identification du demandeur

Nom : Dancel

Prénom : Abdallah

(Ou dénomination du groupement /Association /Coopérative)

Adresse : Nioumachi Moheli

Commune : Mledjile Moheli

Téléphone : 373 95 80

Identification du propriétaire si différant du demandeur

Nom :

Prénom :

(Ou dénomination du groupement /Association /Coopérative)

Adresse :

Commune :

Téléphone :

Mail : bwidjilangulane@gmail.com

Représentant du propriétaire pouvant faire visiter le terrain

Nom :

Prénom :

Adresse :

Commune :

Téléphone : /- / - / - / - / - / - / - / - / - / - / - / - / - / - / - /

Situation de la coupe envisagée

Nom de l'arbre (s) :

Nsiro Arbre (s) vivante (s) arbre (s) mort

Quantité demandée : 1 Elagage Nettoyage champs

Objet de la coupe : Faget d'ylang ylang

Nom du site (dans lequel est située la coup) : Azifote Abdallah (Biani)

Surface possédée par le propriétaire :

