



Leader de l'innovation agricole en Afrique de l'Ouest et du Centre
Leading Agricultural Innovation in West and Center Africa

**Conseil de l'Afrique de l'Ouest et du Centre pour la recherche et le développement agricoles
(CORAF) / West and Central African Council for Agricultural Research and Development**

Programme de Résilience du Système Alimentaire (FSRP) (P172769)

PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE (PGMO) - CORAF

Novembre 2021

Table des matières

1. INTRODUCTION	4
1.1. CONTEXTE DU PROJET	4
1.2. STRUCTURES ET COMPOSANTES DU PROJET	5
1.3. MÉTHODOLOGIE DE TRAVAIL	9
2. PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	9
3. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	10
3.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE	10
3.2. COMPOSANTES ET ACTIVITÉS NÉCESSITANT L'UTILISATION D'UNE MAIN-D'ŒUVRE	11
3.3. EFFECTIFS DES TRAVAILLEURS DU PROJET	11
3.4. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET	12
3.5. TRAVAILLEURS CONTRACTUELS ET TRAVAILLEURS MIGRANTS.....	12
4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE	13
5. ÂGE POUR ADMISSION À L'EMPLOI	17
6. LE TRAVAIL FORCÉ	18
7. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	18
8. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	18
8.1. STRUCTURE MGP DES TRAVAILLEURS CONTRACTUELS	19
8.2. LE RÈGLEMENT À L'AMIABLE	19
8.3. LE RECOURS JURIDICTIONNEL	19
8.4. RÈGLEMENT DU CONFLIT INDIVIDUEL DE TRAVAIL	20
9. ANNEXES	23
9.1. ANNEXE 1: CONSULTATIONS DES ACTEURS	22
9.2. ANNEXE 2 CODES DE CONDUITE EAS/HS POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PRÉVENTION DES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS.....	36
9.3. ANNEXE 3 : LE REGISTRE DES RÉCLAMATIONS EXCLUANT LES PLAINTES RELATIVES AUX EAS / HS.....	44

LISTE DES ACRONYMES

BAD	Banque Africaine de Développement
CEDEAO	Communauté Économique des État de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CORAF	Permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel
CORAF	Conseil Ouest et Centre Africain pour la Recherche et le Développement Agricoles
CUA	Commission de l'Union Africaine
DRH	Direction des Ressources Humaines
EAS/HS	Exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel
FIDA	Fonds International de Développement Agricole
FPI	Financement de Projets d'Investissement
FSRP	Programme de Résilience du Système Alimentaire
IST	Infections Sexuellement Transmissibles
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODP	Objectif de Développement du Programme
ONG	Organisations Non-gouvernementales
PGMO	Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
SST	Santé et Sécurité au Travail
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	La violence basée sur le genre

1. INTRODUCTION

Après des décennies de progrès, le nombre et la proportion de personnes sous-alimentées sont passés de 31,9 millions (10,4 % de la population) en 2006 à 56,1 millions (15,1 %) en 2017 en Afrique de l’Ouest. Ce revirement est dû à la baisse et à l’instabilité accrue de la production alimentaire par habitant, qui est elle-même le résultat d’interactions complexes entre le changement climatique, la croissance démographique, l’érosion de la base de ressources naturelles et l’augmentation des conflits. En réponse à ce défi complexe, le dialogue des dirigeants africains sur la sécurité alimentaire (AFSLD) a été organisé conjointement par la Commission de l’Union Africaine (CUA), la Banque Africaine de Développement (Afd), le Fonds International de Développement Agricole (FIDA), l’Organisation des Nations Unies pour l’Alimentation et l’Agriculture (FAO) et la Banque Mondiale (BM). L’évènement de lancement à Kigali en août 2019 a défini une vision d’un système alimentaire africain plus résilient réalisé grâce à une action conjointe des partenaires sous la direction des institutions africaines, en exploitant les avancées de la science et de la technologie par des approches intersectorielles. Pour contribuer à faire de cette vision une réalité, le Conseil Ouest et Centre Africain pour la Recherche et le Développement Agricoles (CORAF), la Communauté Économique des États de l’Afrique de l’Ouest (CEDEAO) et le Comité permanent Inter-États de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel (CILSS) lancent un programme sur la sécurité alimentaire dans le cadre du changement climatique en Afrique de l’Ouest, facilité par la Banque mondiale.

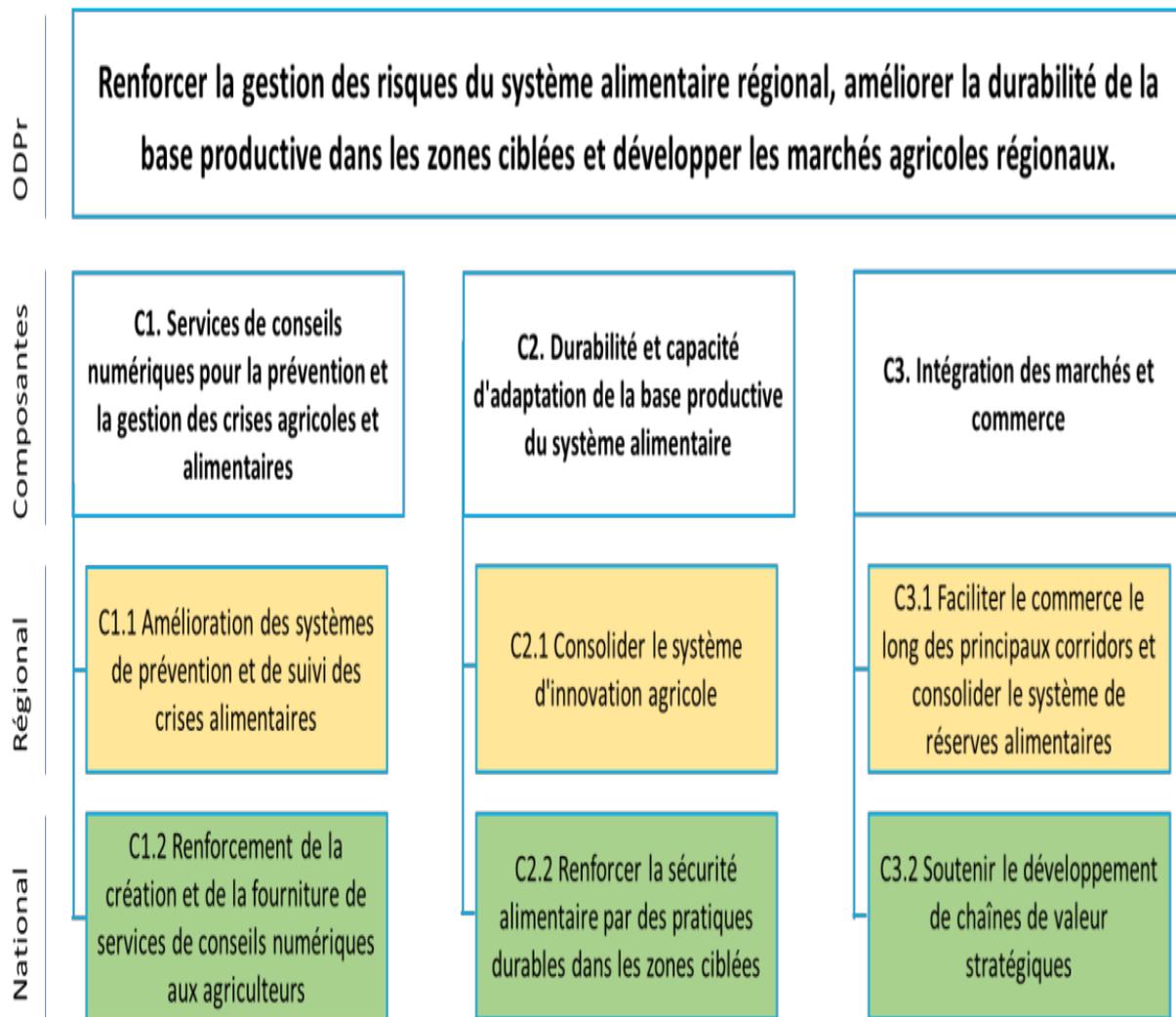
1.1. Contexte du Projet

Le Programme de Résilience du Système Alimentaire (FSRP acronyme en anglais) est un programme d’investissement régional phare (850 millions de dollars US) visant à renforcer la résilience du système alimentaire en Afrique de l’Ouest par une approche régionale stratégique. Le programme financera des investissements dans trois domaines thématiques qui se renforcent mutuellement : (1) Services de conseil numérique pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires ; (2) Durabilité et capacité d’adaptation de la base productive du système alimentaire (gestion durable des terres et des bassins versants, approches agro-écologiques) ; et (3) Intégration du marché et commerce (développement de la chaîne de valeur des aliments de base régionaux). Chaque domaine sera dirigé par une institution régionale mandatée (AGRHYMET, CORAF, CEDEAO) pour assurer la coordination et renforcer les capacités durables.

L’Objectif de développement du programme (ODP) est le suivant : « Renforcer la gestion des risques inhérents aux systèmes alimentaires régionaux, améliorer la durabilité de la base de production dans les zones ciblées et développer les marchés agricoles régionaux. »

L’objectif de la Phase 1 du programme sera de : « Contribuer à accroître la résilience des systèmes alimentaires au Burkina Faso, au Mali, au Niger, au Tchad et au Togo par des investissements dans la gestion des risques régionaux, le commerce des denrées alimentaires de base et la durabilité de la base de production. »

1.2. Structures et composantes du projet



Le projet comprend les cinq composantes et six sous-composantes suivantes qui sont décrits ci-dessous :

- ❖ **Composante 1 : Services de conseil numérique pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires.** Cette composante vise à (i) renforcer la capacité régionale et la durabilité institutionnelle afin de fournir des services de conseil numérique axés sur la demande, y compris des services d'information et d'alerte en matière d'agro conseil et d'impact hydrométrique/climatique, et (ii) promouvoir leur utilisation dans la prévention, la gestion et la réponse aux crises agricoles et alimentaires
 - *Sous-composante régionale 1.1* : Amélioration des systèmes de prévention et de suivi des crises alimentaires.
 - *Sous-composante nationale 1.2* : Renforcement de la création et de la fourniture de services de conseil numériques pour les agriculteurs.
- ❖ **Composante 2 : Durabilité et capacité d'adaptation de la base productive du système alimentaire.** Cette composante vise la résilience des systèmes de production agro-sylvo-pastoraux

permettant aux petits et moyens producteurs de satisfaire durablement leurs besoins nutritionnels et d'augmenter les revenus issus de la vente des excédents sur les marchés locaux et régionaux.

- *Sous-composante régionale 2.1* : Adaptation et adoption d'innovations et de technologies pour des systèmes alimentaires résilients.
- *Sous-composante nationale 2.2* : Renforcer la résilience en matière de sécurité alimentaire.

❖ **Composante 3 : Intégration du marché et commerce.** Cette composante vise à développer le commerce des denrées alimentaires en Afrique de l'Ouest pour permettre une allocation efficace des excédents de production aux régions déficitaires et pour attirer les investissements dans l'agroalimentaire en s'attaquant aux contraintes contraignantes qui pèsent sur le développement des chaînes de valeur régionales des cultures vivrières le long de certains couloirs commerciaux ayant un impact élevé sur la sécurité alimentaire des petits exploitants.

- *Sous-composante régionale 3.1* : Faciliter le commerce dans les principaux corridors et consolider le système de réserves alimentaires.
- *Sous-composante nationale 3.2* : Développement de la chaîne de valeur pour les cultures de base stratégiques.

❖ **Composante 4 : Intervention d'urgence contingente.** Ce volet permettra une réaffectation des fonds des autres composantes afin de fournir un soutien immédiat au rétablissement d'urgence à la suite d'une crise ou d'une urgence admissible.

❖ **Composante 5 : Gestion de projet.** La gestion du projet sera coordonnée par la CEDEAO, qui délèguera le travail technique aux organisations mandatées pertinentes (principalement AGRHYMET et CORAF). Cette composante visera à garantir que le projet est géré efficacement, que les performances et l'impact sont soigneusement suivis, notamment en soutenant le suivi-évaluation et l'analyse d'impact.

Le CORAF est concerné par la Composante 2, et notamment la sous-composante 2.1., relative au système d'innovation agricole. Cet organe se situe au niveau régional et coiffe en même temps plusieurs pays. Le CORAF intervient donc à un niveau stratégique et appui les parties prenantes dans les renforcements des capacités qui leur permettra ainsi d'accroître leur productivité dans le respect des lois et règlements nationaux et des normes environnementales et sociales de la Banque Mondiale.

Composante mise en œuvre par CORAF

Composante 2.1 : Adaptation et adoption d'innovations et de technologies pour des systèmes alimentaires résilients.

1. Cette sous-composante viserait à renforcer les systèmes régionaux de recherche et de vulgarisation afin de fournir et de mettre à l'échelle, de manière durable, des technologies et des innovations améliorées, notamment l'agriculture numérique, les technologies respectueuses du climat, de la nutrition, du genre et des jeunes. En s'articulant avec le niveau national, ce volet soutiendrait la mise en œuvre des plans d'action nationaux de modernisation des systèmes nationaux de recherche et de vulgarisation afin d'accélérer l'adoption des innovations et des technologies par les agriculteurs.

Sous composante 2.1.1 Renforcer la capacité des systèmes régionaux de recherche agricole (NCoS - RCoS – RcoE)

Tableau 1 : Sous composante 2.1.1 Renforcer la capacité des systèmes régionaux de recherche agricole (NCoS - RCoS – RCoE)

Activité	Objectif	Méthode de mise en œuvre
Évaluation de la mise à niveau de la NCoS en RCoE	Pour mettre à niveau la NCoS en RCoE	Évaluation indépendante des performances sur la base de critères convenus
Mettre en place un mécanisme de gouvernance adéquat du RCoE	Disposer d'un mécanisme de gouvernance harmonisé	Réunions de sensibilisation et de Consultation
Favoriser la création de nouvelles NCoS sur la mécanisation, la gestion des risques biologiques, la gestion des terres et de l'eau	Poser les bases du RCoE dans les domaines suivants	Plaidoyer Réunions de consultation

Sous composante : 2.1.2 Recherche et développement par la mise en réseau régionale avec le NCoS - RCoS (cœur de la régionalité)

Tableau 2 : Recherche et développement par la mise en réseau régionale avec le NCoS - RCoS (cœur de la régionalité)

Activité	Objectif	Méthode de mise en œuvre
Réunions conjointes (NARI, centres CG, autres IARI) de planification et d'évaluation de la recherche régionale	Pour répondre de manière adéquate aux priorités régionales	Organiser un atelier régional
Élaboration et mise en œuvre de propositions de recherche régionales conjointes (NARI, centres CG, autres IARI)	Identification de sous-projets régionaux à financer	Financement de sous-projets régionaux commandés
Prix de l'innovation agricole sensible au genre	Pour récompenser des acteurs exceptionnels de la recherche et de l'innovation	Appel à candidatures
Gestion du régime de subventions concurrentielles/commandées (modèle FONTAGRO) pour financer les activités régionales (cœur de la régionalité)	Pour maintenir le financement des activités de mise en réseau NCoS-RCoE	Appel à candidatures et recherche d'institutions spécialisées pour les activités commandées

Sous composante : 2.1.3 Moderniser et améliorer les systèmes de vulgarisation, y compris par le biais de modèles du secteur privé

Tableau 3 : Moderniser et améliorer les systèmes de vulgarisation, y compris par le biais de modèles du secteur privé

Activité	Objectif	Méthode de mise en œuvre
<p>IAR4D (Lien vers la vidéo PI de l'IRA sur les jus https://www.youtube.com/watch?v=klaPpl1uVu4):</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Appuyer les pays en matière de PI sur les chaînes de valeur régionales prioritaires (composante 3) ii. Appuyer l'élaboration de programmes de formation d'experts en PI 	Pour accélérer l'adoption des T&I publiés	Formation, coaching & mentorat des spécialistes en Plateforme d'Innovation (PI)
<p>Mener des études pour identifier :</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Les principaux outils/approches numériques de vulgarisation que les pays peuvent adopter ii. Les principaux outils/approches numériques agricoles que les pays peuvent adopter 	Identifier les outils/approches numériques éprouvés à recommander aux pays	Engager des entreprises/personnes ressources pour mener des études
<p>Chargé RESCAR-AOC de revoir le concept de Conseil Agricole</p>	Pour actualiser les approches de conseil en vue d'une adoption efficace du T&I	Chargé RESCAR-AOC

Sous composante : 2.1.4 Fourniture de paquets technologiques de gestion des terres et de l'eau, sensibles à la nutrition et au genre, par la coalition des centres NCoS-RCoE, CG et autres IARI

Tableau 4 : Fourniture de paquets technologiques de gestion des terres et de l'eau, sensibles à la nutrition et au genre, par la coalition des centres NCoS-RCoE, CG et autres IARI

Activité	Objectif	Méthode de mise en œuvre
<p>MITA:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Organiser un MITA physique pour la coalition du NCoS-RCoE, les centres de la CG et d'autres IARI afin de partager les T&I avec les pays ii. Consolider la plate-forme virtuelle du MITA 	Fournir les technologies et le savoir-faire aux parties prenantes	Organiser des réunions spéciales de présentation des T&I
<p>Formations régionales sur les T&I et le savoir-faire généré par le consortium (NARI, centres CG, autres IARI)</p>	Partager les nouvelles technologies et le savoir-faire avec les parties prenantes	Organiser des ateliers de formation

1.3. Méthodologie de travail

L'élaboration des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet FRSP mis en œuvre par le CORAF a été rendue possible grâce à une revue de la documentation transmise par le projet. Cette revue s'est aussi étendue au :

- Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale¹ (surtout NES2 Emploi et conditions de travail et NES1 Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES No. 2/ GN (Guidance Notes for Borrowers ESS2)²
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – NES No. 1/GN (Guidance Notes for Borrowers ESS1)³
- La Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil de la Banque mondiale⁴

Il convient de noter dans ce sens qu'en plus de la NES2, le CORAF dispose d'un Manuel de Politiques de Gestion des Ressources Humaines. Ce manuel fixe le cadre des politiques et des pratiques en matière de gestion des ressources humaines et d'administration du personnel. Il guide ainsi le Secrétariat Exécutif dans la gestion de son personnel au sein de l'Institution.

2. PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La deuxième Norme Environnementale et Sociale (NES n° 2) du cadre environnemental et social de la Banque mondiale, relative à l'Emploi et aux conditions de travail, fait obligation au CORAF d'élaborer et de mettre en œuvre des procédures écrites et applicables de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) qui vont s'appliquer durant toute la durée du projet. Ces procédures, présentées ci-dessous, décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du Manuel de Politiques de Gestion des Ressources Humaines du CORAF et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Les principaux objectifs visés par ces procédures sont:

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail
- D'identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du Projet ;
- Encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet sans considération du genre
- Protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant

¹ Voir le Cadre Environnemental et Sociale de la Banque mondiale: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/936531525368193913-0290022018/original/EnvironmentalSocialFrameworkFrench.pdf>

² <https://documents1.worldbank.org/curated/en/469291548455365686/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-French.pdf>

³ <https://documents1.worldbank.org/curated/en/416971548455364202/ESF-Guidance-Note-1-Assessment-and-Management-of-Environmental-and-Social-Risks-and-Impacts-French.pdf>

⁴ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

- Empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants
- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail en restaurant, maintenant et améliorant une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosociale des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines
- Appliquer une politique de zéro tolérance envers les EAS/HS

Ce PGMO est un document vivant qui sera actualisé le CORAF, réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des activités

3. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

3.1. Principes généraux sur l'utilisation de la main-d'œuvre

Dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de Résilience du Système Alimentaire (FRSP), peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. La « personne physique » désigne toute personne sans distinction de Genre, âgée d'au moins dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises. Quant à la « personne morale », elle désigne toute entité (ONG, Cabinets/Bureaux d'études, Entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes des pays concernés. Conformément aux objectifs de la composante 2.1., du projet. Les personnes physiques et les personnes morales seront recrutées pour des prestations intellectuelles ou des fournitures de services sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps et conformément aux dispositions du présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (travailleurs directs). Il s'agit des :

- Agents publics d'un État en position d'une part de détachement tel que précisé par la loi pays qui consacre la possibilité du détachement d'un fonctionnaire pour une mission auprès d'une entreprise publique ou privée en vue d'y exercer une fonction de direction, d'encadrement ou de recherche présentant un caractère d'intérêt public au service du développement national ou d'autre part de disponibilité ;
- Agents contractuels directement recrutés par le projet ou les agences d'exécution pour le compte du projet (assujettis au Code du Travail du pays partenaire) ;
- Agents d'entreprises partenaires du projet disposant ou non d'outils propres de gestion des ressources humaines ;
- Agents des entreprises en sous-traitance (locaux ou migrants).

Tout agent public ayant postulé à un poste de recrutement au sein du CORAF doit prouver officiellement qu'il a enclenché la procédure de détachement ou de mise en disponibilité avant la signature du contrat.

Avant de servir dans le projet, toutes personnes de nationalités étrangères sont astreintes à une obligation de présentation d'un permis de travail délivré par le Ministre en charge du travail (Au

Sénégal, lieu du siège du CORAF) avant tout engagement conformément aux dispositions prévues par la loi pays.

Les membres de l'Unité de Gestion du projet (UGP) qui seraient des agents de l'État, doivent être en position de détachement ou de disponibilité.

3.2. Composantes et activités nécessitant l'utilisation d'une main-d'œuvre

Les activités du CORAF nécessitant l'utilisation d'une main-d'œuvre sont principalement les prestations intellectuelles comme les consultances, études de faisabilité et autres études techniques. Au sein de l'unité de gestion du projet, des agents pourraient être recrutés pour la logistique roulante, les agents de nettoyage des bureaux. De ce point de vue, même si les risques associés à la mise en œuvre de ces activités sont mineurs, le CORAF exigera la mise à disposition des pièces administratives requises conformément aux législations des pays concernés.

3.3. Effectifs des travailleurs du projet

La gestion opérationnelle du programme Régional du FSRP sera confiée à une Unité de Gestion de Projet (UGP) au niveau du CORAF dont l'organisation, le fonctionnement et la composition seront définis par un acte réglementaire. Les missions principales de l'UGP seront :

- D'assurer la gestion et la supervision du projet
- De garantir une bonne allocation des ressources et passation des marchés
- D'assurer le suivi et l'évaluation du projet
- De préparer les rapports d'avancement trimestriels et annuels
- D'assurer la communication sur les activités du projet
- De coordonner l'intervention des différents partenaires et prestataires

Effectif prévisionnel des compétences à recruter par l'UGP du FSRP du CORAF pour la mise en œuvre et le suivi des activités de la composante 3.1.

Tableau 5 : Effectif prévisionnel du FSRP du CORAF

Poste	Nombre	Période de recrutement	Lieu d'affectation
Coordonnateur du projet	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Assistant à la coordination	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsable Spécialiste suivi et évaluation	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsable Communication et visibilité	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Responsable Administratif et financier	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste en passation de marché	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste Environnemental	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Spécialiste Sociale	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Un chauffeur	01	Avant le démarrage des activités du projet	Dakar
Total	10		

3.4. Caractéristiques des travailleurs du projet

(i) Les Travailleurs directs

Les employés qui seront retenus par le CORAF sont des profils indiqués dans le tableau ci-dessus. Ils sont les travailleurs directs du projet qui sont recrutés par l'UGP pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet etc.

Lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

(ii) Travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels sont les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Dans cette catégorie d'employés se trouveront les personnes employées ou recrutées par des entreprises qui ont un contrat avec le projet (les entreprises de construction, les cabinets, etc.) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces activités. A ce stade du projet, le nombre indicatif n'est pas encore défini.

3.5 Gestion de la Main d'œuvre

Une documentation (Code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux différents partenaires, sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de conduite est porté à la connaissance et est signé de chaque contractant en même temps que la signature de contrat de prestation.

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur dans le pays membre où les agents sont déployés et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre indiquées aux sections 6, 7, 8 et 9. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Lorsque le droit national ou les dispositions du présent document de procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant la date de cessation définitive de la relation de travail, soit directement.

En outre au vu des types d'intervention du CORAF et comment les agents sont recrutés, le risque de l'emploi de mineurs est très peu probable voir impossible. Les conditions de recrutement aussi ne laissent aucune possibilité au recrutement de jeunes de moins de 18 ans. Néanmoins, le CORAF veillera à ce que les jeunes travailleurs qui travailleront pour le CORAF soient recrutés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphe 18 & 19).

Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou

d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Dans le cadre des interventions du CORAF, la main d'œuvre des jeunes travailleurs devra s'arrimer à ces dispositions et nul ne doit faire recours au travail forcé. En effet, le travail forcé est défini comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel l'individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire (tous les codes du travail), tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée.

Les Conditions Générales de Contrat de tous les travailleurs et prestataires du CORAF devront contenir la signature et respect d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant les VBG/EAS/HS avec les sanctions claires au cas de non-respect.

4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

- Comme indiqué, le CORAF ne finance pas des activités de travaux physiques. Ces interventions se résument en des prestations de service et prestations intellectuelles avec des firmes ou consultants individuels qui se chargeront d'études techniques. Ce sont les partenaires de différents pays qui, dans le cadre de leurs activités de développement de leurs systèmes agricoles respectifs, peuvent recourir à des activités physiques. **Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

La mise en œuvre du FSRP du CORAF ne comporte pas d'activités pouvant impliquer de travaux physiques. Toutes les activités envisagées dans la composante 2.1 du FSRP sont des activités softs de services intellectuels. Les risques associés pour la main-d'œuvre peuvent être lié aux accidents de travail lors des déplacements du staff ou des consultants, aux maladies professionnelles liés au surmenage, aux risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel (EAS/HS) lors des ateliers ou séminaires en présentielle, des risques COVID-19 lors de rencontres physiques si les mesures barrières ne sont pas respectés.

Accident de travail : Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce Projet, un accident de travail peut intervenir lors des missions d'étude, de consultation, de suivi ou de supervisions par exemple.

Une maladie professionnelle : Une maladie professionnelle peut être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculosquelettiques, les troubles visuels, les maladies infectieuses, etc.

Un incident est un évènement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, harcèlement sexuel, conflit social avec l'UGP, problèmes de sécurité, etc.

Les risques liés à la l'insécurité dans la zone du projet : dans certains pays, il prévaut un risque d'insécurité liés à la présence de bandes armées qui provoquent une situation défavorable pour une exécution sereine du travail. Les conditions d'insécurité favorisent souvent des risques d'EAHS, d'atteinte à l'intégrité et à la vie des prestataires de terrain.

En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prise en charge sont prévues dans le Plan d'Engagement Environnemental et Social, ainsi que dans la législation nationale.

Les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre du FSRP CORAF sont les suivants :

❖ **Risques d'accidents de la route**

L'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs engagés dans le cadre du projet pourraient engendrer des risques d'accidents de la circulation. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du Projet auront à effectuer, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles, de nombreux déplacements vers les pays éligibles à la phase 1 du FSRP. Ces déplacements présentent des risques d'accidents routiers, qui peuvent être causés par le non-respect du code de la route, du matériel roulant défaillant, l'incivisme de certains conducteurs, etc. Ainsi, certaines mesures seront mises en œuvre dans le cadre du projet, pour réduire ces risques. Il s'agit notamment de la sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le respect du code de la route, l'entretien régulier des véhicules de service, l'interdiction de la consommation d'alcool pendant les heures de services, la signature du code de conduite par lequel chaque travailleur s'engage au respect des mesures de santé sécurité au travail, etc.

❖ **Risques d'atteintes morales et physiques**

En raison de la situation sécuritaire actuelle dans certains pays (actes de grand banditisme et menace terroriste), les travailleurs du Projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, etc.). En effet, les missions confiées aux travailleurs du Projet pourraient être mal perçues par certains individus, et les conduire à exercer des menaces sur ceux-ci, en vue de les amener à abandonner leurs activités ; de même, des attaques peuvent être organisées contre ces derniers et entraîner des blessures, des pertes matérielles et des pertes en vies humaines.

Une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du Projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les différentes parties prenantes, pourraient réduire considérablement ces risques.

❖ **Risques psycho-sociaux**

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation de activités du Projet.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques.

❖ **Risques de fatigue visuelle lié au travail sur écran**

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran.

❖ **Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus sexuel) et/ou de violence contre les enfants**

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec d'autres acteurs. Des travailleurs d'origine diverses peuvent être mobilisés dans le cadre de conférences ou séminaires

organisées par le Projet. Ces travailleurs seront amenés à interagir ensemble et cela pourrait déboucher sur des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables.

Un code de conduite (modèle en annexe) signé par tous les travailleurs du projet et strictement appliqué contribuera à atténuer les risques associés au EAHS.

❖ **Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet**

Les interactions avec les populations peuvent être à l'origine de tensions avec les travailleurs du Projet, surtout si ces derniers se rendent coupables de pratiques contraires aux coutumes locales. En effet, le non-respect des us et coutumes au niveau de certains pays membres du Projet par les travailleurs peut conduire à des conflits entre ces derniers et les autorités locales ou les populations. Une sensibilisation desdits travailleurs sur le respect des coutumes dans les pays membre s'avère nécessaire.

❖ **Risques d'infection au COVID-19**

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du Projet comporte des risques de propagation du COVID-19. En effet, les activités du Projet pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées lors des réunions, conférences publiques, séminaires ou colloques.

Tableau 6 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> Respecter les consignes de sécurité du CORAF Entretenir des contacts avec les pays à visiter pour être informé de la situation sécuritaire dans la zone du projet Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; Recourir à des escorte en cas de nécessité
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ; Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAHS, les IST, le VIH/SIDA et les grossesses non désirées ; Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs/prestataires interdisant l'EAHS de façon claire avec les sanctions au cas de non-respect ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAHS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGAHP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAHS/VCE. Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles.
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différents pays ; Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires ;
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; Former le personnel à la gestion du stress ; Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; Alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins Effectuer une évaluation des risques et appliquer les mesures de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi,

un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires.

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19, le projet élaborera des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé, Sécurité au Travail (SST) et adoptera l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19.

5. ÂGE POUR ADMISSION À L'EMPLOI

L'âge requis pour travailler dans le cadre du CORAF est de 18 ans au moins conformément aux principes généraux contenus des lois pays et de la NES 2. Ainsi, obligation sera faite au cabinet sélectionné pour le recrutement du personnel de l'UGP de se conformer à cette loi. Il en est de même pour les prestataires et autres intervenant sur le projet. Chaque responsable de volet au sein de l'UGP intégrera dans le suivi de ses activités le respect de ces mesures et faire le rapportage.

Pour les consultants du projet, ils sont régis par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

6. LE TRAVAIL FORCÉ

Le projet FRSP n'aura pas recours au travail « forcé » ou « obligatoire » qui désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- Mesure de discipline au travail ;
- Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- Punition pour avoir participé à des grèves.

7. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Cette section énoncera la procédure de suivi et de rapports concernant les employés des fournisseurs principaux. Il sera primordial de réguler et vérifier que les fournisseurs principaux régulent de manière correcte leurs propres employés sous peine de ne pas travailler avec eux et si besoin d'en référer à la Direction Générale du Travail du pays concerné. Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par les codes du travail et les codes des impôts des pays en question et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

Le CORAF mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les tiers qui engagent des bureaux d'études ou consultants individuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de leur personnel adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers,

ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.

La capacité de l'UGP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des griefs, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes mentionné ci-dessus.

8. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Un mécanisme de gestion des plaintes est une procédure qui fournit un cadre clair, inclusif et transparent pour répondre aux préoccupations professionnelles. Cela prend généralement la forme d'une procédure interne de réclamation, suivie d'un examen et d'une réponse et d'un retour d'information de la direction. Un MGP sera disponible à tous les travailleurs directs, les contractuels et les sous-traitants (et de leurs organisations, le cas échéant) pour soulever les préoccupations professionnelles, y compris les procédures de gestion éthique et confidentielle des plaintes relatives à l'exploitation et abus sexuel/ harcèlement sexuel et violence contre les enfants sur le lieu de travail. Ces travailleurs seront informés du MGP au moment du recrutement et des mesures mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations des personnes concernées, en utilisant un processus compréhensible et transparent et dans une langue qu'elles comprennent, et sans aucune rétribution. Le MGP fonctionnera de manière indépendante et objective. Le PGMO établira une procédure MGP pour les travailleurs directs ainsi que les travailleurs indirects du projet conformément à la NES 2. Le MGP sera accessible à tous les employés par différents moyens (écrit, téléphone, fax, en personne, etc.). Ce MGP n'est pas le même que celui à mettre en place pour les parties prenantes affectées par le projet.

Le MGP n'empêchera pas l'accès à d'autres recours judiciaires ou administratifs qui pourraient être disponibles en vertu de la loi ou de la procédure d'arbitrage existante, ni ne se substituera au mécanisme de règlement des griefs prévu par les conventions collectives.

8.1 Structure de MGP mise en place au profit des travailleurs directs

Pour atténuer les risques liés aux travailleurs directs, un MGP des travailleurs du projet sera établi.

Premier niveau. Le Responsable des ressources humaines au sein de l'UGP peut être le président du comité de gestion des plaintes constitué des spécialistes en sauvegardes, la spécialiste en Genre. Ce comité sera chargé de recevoir, d'examiner et de traiter en temps opportun les plaintes, y compris les préoccupations concernant les heures de travail non comptabilisées et le manque de compensation

pour les heures supplémentaires, les retards / non-paiement des salaires. Si le problème ne peut pas être résolu au premier niveau dans un délai de sept jours ouvrables, il passera au niveau suivant.

Deuxième niveau. Le Coordonnateur du CILSS est le deuxième niveau du MGP pour les travailleurs directs. S'il y a une situation dans laquelle il n'y a pas de réponse de l'UGP, ou si la réponse n'est pas satisfaisante, le plaignant a la possibilité de faire appel directement au Coordonnateur pour faire le suivi de la question. Les plaintes doivent être examinées et les commentaires doivent être fournis dans les sept prochains jours ouvrables.

8.2 Structure MGP des travailleurs contractuels

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. En cas de plainte, les travailleurs contractuels doivent saisir le responsable de la direction qui formalise la procédure d'enregistrement. Les responsables de directions doivent tout mettre en œuvre pour un règlement de la plainte dans un délai de sept (07) jours ouvrables à compter de sa date de réception.

Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'UGP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes prévu ci-dessus.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant ces agents sont consignés dans les contrats de travail et seront consignés dans des registres mis à jour et communiqués aux parties prenantes. En outre, lors des séances de négociation des contrats, les chargés du recrutement portent à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de gestion des plaintes. La documentation y afférant sera remise à l'agent pour sa référence.

Tous les travailleurs du projet auront accès aux mécanismes de gestion des plaintes qui seront mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

8.1. Le règlement à l'amiable

Conformément aux directives des différents pays membres du CORAF, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend. Cette procédure ne s'applique pas aux cas de EAS/HS. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, la Direction des RH du CORAF établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

8.2. Le recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction chargée du travail territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat, et du déroulement du conflit. Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile. Cependant, les travailleurs du Projet seront libres de saisir les juridictions compétentes à tout moment même si leurs plaintes est soumise au Mécanisme de Gestion des Plaintes.

8.3. Règlement du conflit individuel de travail par la voie administrative

Les plaignants ont droit au recours administratif opérationnel dans CORAF. La procédure de règlement des conflits individuels du travail se fera à travers les trois phases suivantes: pré-conciliation, conciliation préalable devant l'inspecteur du travail et procédure devant les tribunaux.

- *Pré-conciliation entre les parties* : tout conflit individuel de travail peut être réglé à l'amiable par les parties elles-mêmes en présence du Directeur des Ressources Humaines (DRH). Lorsqu'elles n'y sont pas arrivées, le différend est porté devant l'organe de médiation compétent du lieu du travail à l'initiative du travailleur ou de l'employeur.
- *Conciliation préalable devant l'inspecteur du travail* : la procédure de règlement commence par la tentative de conciliation devant l'inspecteur du travail qui convoque les parties à cet effet. En cas d'accord, un procès-verbal (PV) de conciliation est rédigé et signé de l'inspecteur du travail et des parties pour consacrer le règlement amiable.

La tentative de conciliation peut aboutir à une entente partielle ou à un échec. Dans l'un ou l'autre des cas, l'organe de médiation du CORAF dresse un PV de non conciliation signé de lui-même ainsi que des deux parties dans lequel est (sont) mentionné (s) le/les point(s) de désaccord. Le PV de conciliation est transmis au Président du tribunal du travail qui y appose la formule exécutoire. L'exécution de ce PV est ensuite poursuivie comme celle d'un jugement et met définitivement fin au litige.

- *Procédure devant la coordination du CORAF* : le PV de non-conciliation signé des parties, sauf défaillance de ces dernières, est transmis au Président de la cour de justice compétent dans un délai de 15 jours à compter de la date de la non conciliation. L'organe compétent est celui du lieu du travail.

Toutefois, pour les litiges nés de la résiliation du contrat de travail, le travailleur dont la résidence est située dans un des pays membres du CORAF, en un lieu autre que celui du travail aura le choix entre le tribunal de sa résidence et celui du lieu du travail.

Le juge tente aussi un règlement à l'amiable. C'est au cas où les parties ne s'entendent pas qu'il procède au jugement.

8.4 Les Plaintes relatives à l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel

- Les plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de la commission qui sera établie à la suite de la cartographie des services VBG/EAS/HS et du plan d'action pour la gestion des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection et de support psycho-social et juridique.
- Les procédures dans ce document décrivent l'acheminement pour les plaintes standards, mais il faut noter que pour les plaintes sensibles tels que celles liées à l'EAS/HS, les protocoles séparés vont être élaborés pour assurer que la Banque Mondiale soit immédiatement (24h) informée de ces plaintes avec les informations de date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de la survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si la survivante déclare que l'incident était lié au projet, et les services offerts et acceptés/reçus par la survivante ; b) la survivante soit immédiatement référée aux services de base (médical, psychosociaux, et si possible et souhaite, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur la survivante sont respectés à toute étape du processus de gestion de la plainte et accompagnement des survivantes. Ces protocoles devraient décrire clairement qui est responsable de la gestion des cas de VBG/EAS/HS au niveau de MGP (par exemple, un point focal VBG), les fiches à remplir pour l'enregistrement sécurisé et confidentiel des plaintes (différent de celles d'autres formes des

plaintes), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et la non-divulgateion des informations sur la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles vont être développés par un consultant avec une expertise en VBG et inclus comme annexe de document de MGP.

Le délai de traitement des griefs sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

En revanche, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violence basée sur le genre- (EAS/HSsexiste et sexuelle), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la loi ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

9. ANNEXES

9.1. Annexe 1: Consultations des acteurs

Pays/Région/Commune : BENIN/Sud/Allada

Organisme / Fonction dans l'organisme : Centre Régional de Spécialisation sur le Maïs (CRS-Maïs) ; Institut National des Recherches Agricoles du Bénin (INRAB) / Chercheur à l'INRAB, Responsable du Programme de Recherche sur le Maïs

Prénoms et nom du répondant : Marcellin ALLAGBRE

Numéro de téléphone & adresse mail : 95406238/67152625 ; allamarcel@hotmail.com

Questions posées	Réponses apportées
1- Rôle et missions dans l'institution	Chercheur, Responsable du Programme de Recherche sur le Maïs
2- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	Oui, à travers le Projet PPAAO (Projet de Productivité de l'Agriculture en Afrique de l'Ouest) 2014
3- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	Dialogue et recherche de consensus
4- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Par mail et par téléphone
5- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	- Auprès de l'autorité administrative ?
6- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	- Par téléphone ou - En présentielle -
7- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	- Chaque trimestre ? -
8- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	Les commissions de gestion doivent être mise sur pied au sein des plateformes, elles seront renforcées par des personnes externes (par exemple un membre de la mairie ou de la préfecture)
9- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	Le non-respect de contrat entre par exemple les producteurs et les semenciers (les semenciers produisent les semences sur la base des commandes faites par les producteurs et par la suite ces derniers ne récupèrent plus les semences. Les semences restent sous la main des semenciers qui finissent par les brader sous forme de maïs grain.
10- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	La résolution des conflits devrait se faire au sein de la plateforme. Il s'agirait de mettre en place un comité au sein des PI qui se chargera d'enregistrer et de gérer les conflits

Questions posées	Réponses apportées
11- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	Renforcer le fonctionnement des PI

Pays/Région/Commune : BURKINA FASO / HAUTS BASSINS / BOBO-DIOULASSO

Organisme / Fonction dans l'organisme : CENTRE NATIONAL DE SPECIALISATION EN FRUITS ET LEGUMES (CNS-FL) / Coordonnateur

Prénoms et nom du répondant : TARPAGA W. Vianney

Numéro de téléphone & adresse mail : +22670708061 Email : tarwendp@gmail.com

Questions posées	Réponses apportées
12- Rôle et missions dans l'institution	Assurer le fonctionnement du Centre par l'exécution des programmes d'activités et l'animation des équipes de recherche
13- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	Oui ; le Programme de Productivité Agricole en Afrique de l'Ouest (PPAAO) Exécuté de 2011 à 2017.
14- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	Les plainte/Reclamations étaient enregistrées au niveau de la coordination centrale du programme qui affectait la requête la plainte à l'agence d'exécution concernée pour traitement.
15- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Par appel téléphonique ou par mail ou par expression directe orale lors des missions de suivi ou d'appui
16- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	- Auprès de l'autorité locale ? - Auprès de l'autorité administrative ?
17- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	- Par téléphone ou en présentielle
18- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	- Au cas par cas selon que des plaintes ont été enregistrées ou pas.
19- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	Oui et le mécanisme serait de confier cette fonction aux Comités villageois de Développement (CVD) qui sont déjà impliqués dans le suivi de la mise en œuvre des projets au niveau local.
20- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	- Faible implication des bénéficiaires dans la mise en œuvre de certaines activités, - Retard de certains prestataires dans l'exécution de leurs contrats, - Mauvais choix de certaines cibles

Questions posées	Réponses apportées
21- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les bureaux CVD, - Les autorités administratives, coutumières et religieuses
22- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	Il faut une cellule formelle de gestion des plaintes dans les zones ciblées avec des responsables connus et formés à cette tâche

Pays/Région/Commune : Mali/Bamako/Bamako

Organisme / Fonction dans l'organisme : Institut international de recherche sur les cultures des zones tropicales semi-arides (ICRISAT)/L'ICRISAT et ses partenaires aident les producteurs à ressource limitée à surmonter la pauvreté, la faim et un environnement dégradé grâce à une meilleure agriculture. L'ICRISAT mène des recherches sur la protection de l'environnement. L'agriculture des zones arides a longtemps été considérée avec pessimisme et désespoir. Les zones arides tropicales sont généralement considérées comme pauvres en ressources et constamment en proie à des chocs tels que la sécheresse, piégeant les communautés des zones arides dans la pauvreté et la faim et dépendant de l'aide extérieure. En travaillant avec divers partenaires en Asie et en Afrique subsaharienne pendant plus de quatre décennies, l'ICRISAT a constaté que les agriculteurs des zones arides sont ingénieux. En appliquant des innovations scientifiques soutenues par des politiques, un marketing et d'autres services de soutien adéquats, ils sont en mesure d'augmenter la productivité de leurs cultures et leurs revenus de plusieurs fois, tout en améliorant la résilience de leurs terres et leurs moyens de subsistance. Par conséquent, la prospérité peut être apportée dans les zones arides tropicales. Pour plus de détails, visitez www.icrisat.org

Prénoms et nom du répondant : Dr. Nadine Worou

Numéro de téléphone & adresse mail : Tel. +22390717031, n.worou@cgiar.org

Questions posées	Réponses apportées
1- Rôle et missions dans l'institution	La mission de l'ICRISAT est de réduire la pauvreté, la faim, la malnutrition et la dégradation de l'environnement dans les zones tropicales arides.
2- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	Oui. L'ICRISAT a mis en œuvre un certain nombre de projets de recherche et développement au cours de la période 1981-2012. Une liste de projets est jointe pour référence.
3- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	À la réception d'une préoccupation formelle via la ligne de préoccupation ou l'outil de gestion de cas, le fournisseur externe analyse la nature de la préoccupation et l'envoie à l'autorité d'enquête (AI) concernée.
4- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Pour renforcer le processus de résolution des problèmes et garantir une confidentialité stricte, une ligne d'assistance téléphonique

Questions posées	Réponses apportées
	(pour enregistrer verbalement une préoccupation à l'aide d'un numéro vert) et un outil de gestion de cas (pour enregistrer les préoccupations sur un outil en ligne) ont été mis en place avec l'aide d'un prestataire de services externe spécialisé (Lighthouse Services). Les membres du personnel peuvent utiliser ces outils pour soulever des préoccupations de façon anonyme ou en s'identifiant.
5- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	Pour renforcer le processus de résolution des problèmes et garantir une confidentialité stricte, une ligne d'assistance téléphonique (pour enregistrer verbalement une préoccupation à l'aide d'un numéro sans frais) et un outil de gestion de cas (pour enregistrer les préoccupations sur un outil en ligne) ont été mis en place avec l'aide d'un prestataire de services externe spécialisé (Lighthouse Services). Les membres du personnel peuvent utiliser ces outils pour soulever des préoccupations de façon anonyme ou en s'identifiant.
6- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	Auprès de l'autorité administrative responsable des plaintes et dénonciations
7- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	NA
8- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	NA
9- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	NA
10- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	NA
11- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	NA

S.No.	Titre du Projet	Valeur de la subvention en US\$ '000
1	Water Resources Group: Expert Input on Preparing Detailed Project Report for Water-Enabled Growth in Karnataka	8,150

S.No.	Titre du Projet	Valeur de la subvention en US\$ '000
2	Preservation of Wild Species of Arachis in South America	186
3	Sustainability of Rice-Wheat Based Cropping Systems	263
4	Sustainable Natural Resource Management Options to Combat Land Degradation in Sub-Saharan Africa	237
5	Study of seed industry in India	10
6	Investment in Agriculture in SAT India and Africa	14
7	ISC Capital Development	2,395
8	Rehabilitation of CGIAR Global Public Goods (GPG) Assets	1,295
9	Support for Partnership in Rural Development	70
10	Development Marketplace: Integrated Family Drip Irrigation Systems for Smallholders	126
11	To support SP1, SP2 and SP5 in Eastern Southern Africa, Western Central Africa, and Asia	286
12	Information and Communication Technology (ICT) - Global Public	10
13	Information and Communication Technology (ICT) GPG - Program VASAT	363
14	Information and Communication Technology (ICT) GPG - Program Desktop Video Conference	74
15	Implement the Survey of Farming Households in the Districts of Mahabubnagar & Anantapur	88
16	Development Market Place: Traditional Technology with a Modern Twist	150
17	Survey of Farming Households in the Districts of Mahabubnagar & Anantapur	8
18	Risk, Social Networks, Interventions and Poverty: Investigating Poverty and Wealth Dynamics in India	145
19	Assessing Impacts of Land Rehabilitation Programs on Poverty and Sustainable Land Management in Niger	37
20	Support for Workshop on World Development Report 2008 Agriculture for Development at Bamako, Mali	60
21	Impact Evaluation of CCB Revival Package in Andhra Pradesh	74
22	Collective Action for the Rehabilitation of Global Goods in the CGIAR Genetic Resources System: Phase-2	594
23	Collective Action for the Rehabilitation of Global Goods in the CGIAR Genetic Resources System: Phase-2	403
24	Documenting and Disseminating Good Practices and Farmer Innovation in Agricultural Water Management in Africa	30
25	Technical Support to the "Unite de Gestion et de Suivi" of the d'Acacia Senegal Plantation Project in Niger	49
26	Support for Weather Insurance	25
27	To Implement the Third Phase of the Follow-up Survey of Farming Households in the Districts of Mahabubnagar and Anantapur	26

Pays/Région/Commune : _Sous-région Afrique de l'Ouest et du Centre

Organisme / Fonction dans l'organisme : Réseau des services de conseil agricole et rural d'Afrique de l'Ouest et du Centre (RESCAR-AOC) / Coordonnateur par intérim

Prénoms et nom du répondant : Patrice DJAMEN NANA

Numéro de téléphone & adresse mail : (+226) 75 55 66 96 , p.djamen759@gmail.com

Questions posées	Réponses apportées
23- Rôle et missions dans l'institution	Coordination de la planification et de la mise en œuvre des activités ; développement et gestion des partenariats
24- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	Oui, le PPAAO, entre 2014 et 2016
25- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	À travers la concertation, le dialogue et la médiation
26- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Par téléphone et par email
27- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	- Auprès de nos points focaux, ou du personnel de l'administration centrale, ou d'autres membres du réseau
28- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	Au téléphone ou par courriel, en fonction des situations -
29- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	- Il n'y a pas de fréquence particulière, les plaintes sont gérées de manière ad hoc
30- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	Oui cela est possible. La commission locale devrait être gérée par une personne de bonne moralité désignée par l'ensemble des catégories d'acteurs concernées. Tous les membres de la commission devront être adoubés par l'assemblée générale. La commission locale devrait avoir la possibilité de solliciter de façon ad hoc des experts lorsque cela s'avère nécessaires. Le schéma pourrait comprendre la désignation d'un responsable des plaintes au niveau local (fora nationaux), au niveau régional (secrétariat exécutif). Par ailleurs, un rapport sur la gestion des plaintes serait présenté aux membres de l'Assemblée générale
31- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	Modalités et niveau de participation des acteurs au projets, problèmes relationnels, conflits de compétences, conflits d'intérêts, inclusivité du processus de prise de décision
32- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	Les points focaux nationaux, les personnes ressources
33- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	Raccourcir le circuit de prise de décision, assurer l'expression de différentes parties concernées

Pays/Région/Commune : Niger/Niamey

Organisme / Fonction dans l'organisme : CRS-EL/ Coordonnateur

Prénoms et nom du répondant : Dr Nourou ABDON

Numéro de téléphone & adresse mail : (+227) 96968155/90797922 / nourouabdu@yahoo.fr

Questions posées	Réponses apportées
34- Avis sur le projet et ses enjeux socioéconomiques	Le Projet est bien préparé pour créer des impacts socioéconomiques.
35- Rôle et missions dans l'institution	Chercheur en alimentation et nutriments animaux à l'INRAN et coordonnateur du CRS-EL.
36- Rôles et mission dans le cadre du projet	Responsable composante C2-1/FSRP
37- Avez-vous eu à mettre en œuvre un projet de cette nature financé par la Banque Mondiale ?	En effet, le PPAAO/WAAPP.
38- Quelle leçon en avez-vous tirée ?	Le projet a permis la création/transfert des technologies en milieu paysan et le développement des chaînes de valeur bétail/viande et lait, etc.
39- Avec les moyens logistiques et matériels dont vous disposez, pensez-vous pouvoir contribuer à la réussite du projet ?	Bien sûr, il y a des moyens logistiques hérités du WAAPP mais sont insuffisants pour contribuer à la réussite du projet.
40- Sinon, quels sont vos besoins en renforcement de capacités (technique, formation et matérielle) ?	- Formation diplômante : Masters, PhD ; - Stages de perfectionnement ; - Acquisition des matériels et équipements des laboratoires.
41- Quelles catégories de ressources humaines le projet pourrait-il mobiliser durant la mise en œuvre à votre avis ?	Les chercheurs, les techniciens et la main-d'œuvre.
42- Ces ressources existent-elles dans la zone d'intervention du projet ?	En effet, les ressources existent.
43- Au cas où elles n'existeraient pas (alors que la main-d'œuvre locale doit être promue) quelle alternative préconisez-vous ?	-
44- Existe-t-il des centres de formation qui pourraient intervenir en faveur d'un recrutement de la main-d'œuvre locale ?	En effet, il existe des centres de recrutement de la main-d'œuvre (ANPE, les privés, etc.).
45- Quelles devraient être les conditions pour le recrutement d'une main-d'œuvre locale ?	Contrat de travail en suivant les procédures de régulière de recrutement.
46- Quelles sont les difficultés auxquelles l'administration nationale est confrontée pour la gestion des risques professionnels et de la sécurité sociale ?	Il existe des services des sécurité sociales appropriés mais les prises en charge ne sont pas suffisantes pour couvrir les besoins et parfois difficiles à débloquer.
47- Selon quels critères les personnes vivant avec handicap pourraient-elles être mobilisées dans le personnel ?	Créer les conditions pour qu'ils puissent y accéder.

Questions posées	Réponses apportées
48- Si oui quelles sont les modalités de collaboration avec ces centres ?	Définir les modalités de collaboration avec ces centres.
49- Quelles sont les ONG qui pourraient être intéressées par le projet durant sa phase de mise en œuvre ?	AREN, APESS, RECA, CAPAN, ROPA.
50- Quelles recommandations pourriez-vous faire pour gestion efficiente de la main-d'œuvre et une bonne synergie d'action entre les acteurs ?	<ul style="list-style-type: none"> - Bien planifier les activités ; - Bien définir les prérogatives des uns et des autres.

Pays/Région/Commune : Sénégal/Saint Louis/ Saint Louis

Organisme / Fonction dans l'organisme : Centre du Riz pour l'Afrique (AfricaRice), Station régional de Saint Louis/Agro-économiste-Spécialiste Chaîne de Valeurs

Prénoms et nom du répondant : Mandiaye Diagne

Numéro de téléphone & adresse mail : +221772748109 Email : m.diagne@cgiar.org

Questions posées	Réponses apportées
51- Rôle et missions dans l'institution	Chercheur, Agroéconomiste/Spécialiste Chaîne de Valeurs/ Point Focal du FSRP
52- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	<p>Oui, AfricaRice a collaboré étroitement avec le PPAAO (Projet de Productivité de l'Agriculture en Afrique de l'Ouest) pour intervenir dans tous les pays du PPAAO afin de développer et disséminer des technologies rizicoles adaptées et améliorées. Plus particulièrement, la collaboration a concerné la fourniture de semences de prébase et de base, le renforcement des capacités et le soutien technique durant toute la période du PPAAO entre 2008 et 2019.</p> <p>Etant membre du CGIAR, AfricaRice est l'un des centres qui a bénéficié des financements de la Banque Mondiale dans le cadre du GRiSP (Global Rice Science Partnership Program) entre 2011 et 2016.</p>
53- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	<p>S'il s'agit d'une plainte contre ou venant d'un partenaire, la procédure et les conditions sont clairement mentionnées dans le protocole d'accord ou dans le contrat de partenariat.</p> <p>S'il s'agit d'une plainte impliquant un membre du personnel du projet/programme, AfricaRice dispose d'un</p>

Questions posées	Réponses apportées
	document de politique de grief qui permet de gérer les préoccupations, problèmes ou plaintes soulevées par un membre.
54- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Par mail, par téléphone, via un serveur
55- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	<ul style="list-style-type: none"> - Auprès de l'autorité administrative ? - Autre, à préciser : Auprès d'un Panel, le cas échéant.
56- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	<ul style="list-style-type: none"> - Par téléphone ? - En présentielle ? -
57- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	<ul style="list-style-type: none"> - Chaque trimestre ? - Chaque semestre ? - Chaque année ?
58- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	Oui, il est possible de mettre sur pied des commissions locales de gestions des plaintes ou dans le cadre d'un comité de pilotage local impliquant les représentants de toutes les parties prenantes du projet. Des TDRs de la commission local ou du comité de pilotage local doivent être développés par le partenaire responsable du projet afin de spécifier les conditions de la gestion des plaintes.
59- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	<p>Les plaintes sur:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le non-respect des termes du contrat par le partenaire de mise en œuvre, - La non-conformité de l'intervention avec les lois et règles régissant l'exploitation de ressources locales (eau, terre, zones protégées, etc.), - La non-implication des bénéficiaires du projet.
60- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les autorités locales comme le sous-Préfet, le Conseil Rural, le Chef de Village, etc. suivant les démembrements administratifs locaux dans le pays concernés
61- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	<ul style="list-style-type: none"> - Une bonne politique de sensibilisation et d'information des acteurs locaux sur les tenants et aboutissants du projet pour mieux comprendre, prévenir et tenir compte des potentiels conflits pouvant aboutir à des plaintes. - Bien articuler la prévention et la gestion des plaintes dans les protocoles avec les partenaires de mise en œuvre.

Pays/Région/Commune : SENEGAL/DAKAR

Organisme / Fonction dans l'organisme : FAO / Forestry Office

Prénoms et nom du répondant : Dr Patrice SAVADOGO

Numéro de téléphone & adresse mail : +221781405812 /Patrice.Savadogo@fao.org

Questions posées	Réponses apportées
62- Rôle et missions dans l'institution	Fonctionnaire en Charge des Forêts Bureau Sous Régional de la FAO
63- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	Participé à la rédaction en 2016 (avant de rejoindre la FAO) mais pas dans la mise en œuvre du projet « CLIMATE-SMART AGRICULTURE SUPPORT PROJECT IN NIGER »
64- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	La FAO, en sa qualité d'organisation des Nations Unies et au titre de ses responsabilités essentielles, a instauré Normes environnementales et sociales (http://www.fao.org/3/a-i4413e.pdf) et des procédures accélérées d'enregistrement et de traitement des plaintes. Les détails de cette disposition sont disponibles sur http://www.fao.org/3/my079fr/my079fr.pdf
65- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Plusieurs options existent pour déposer les plaintes ; les mécanismes sont en général adaptés aux communautés locales, notamment aux groupes les plus vulnérables <ul style="list-style-type: none">- Contact par téléphone- Contact par courriel- Période réservée à la fin de réunions de communautés (les plaintes orales seront enregistrées à l'écrit et suivies)- Comité de communautés chargé de plaintes- Boîte à plaintes / suggestions à la disposition des bénéficiaires- Discussion de groupes témoins en vue de faciliter l'expression de plaintes ou de feedback
66- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	<ul style="list-style-type: none">- A travers des commissions locales de gestion des plaintes- Auprès de l'autorité locale- Auprès de l'autorité administrative- Auprès du chef de quartier/village- Auprès de la représentation locale du projet et du bureau pays de la FAO, dans certaines situations au Bureau de l'Inspecteur General de l'Organisation

Questions posées	Réponses apportées
67- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	<ul style="list-style-type: none"> - Par Courriel - En présentielle <p>Dans tous les cas un délai de réponse prescrit (accuser réception de la plainte et communiquer la résolution prise) est indiqué au plaignant.</p>
68- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	Autant que cela est nécessaire sinon mention est faite dans les rapports des projets en fonction de la fréquence convenue avec le bailleur
69- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	C'est bien possible à travers les commissions de gestion et des plateformes qui seront mises en place. Mais ce serait important de disposer des directives de concernant la gestion de différents types de plaintes. Par exemple, les plaintes de 'nature non sensible' doivent être traitées d'une manière ouverte et transparente en liaison avec la communauté si possible. Cependant, les plaintes 'de nature sensible' doivent être traitées d'une manière confidentielle et confiées à un membre compétent du personnel de direction ou aux autorités locales. Il se peut que certaines plaintes soient 'non fondées' et des réponses appropriées doivent être apportées aux plaignants.
70- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	<p>Pour un tel projet les plaintes peuvent toucher aussi bien</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le respect des normes environnementales et sociales (travail décent, prise en compte du genre, harcèlement, abus de pouvoir de la part de certains acteurs du projet) - Le non-respect des contrats de travail avec les bénéficiaires, du calendrier de travail convenu
71- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	<ul style="list-style-type: none"> - Les autorités coutumières - Les élus locaux
72- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	Il faut s'assurer qu'un système adapté de collecte et de remontée des éventuelles plaintes/griefs des bénéficiaires vers l'équipe de gestion du projet est entièrement conçu et mis en place en étroite consultation avec les bénéficiaires du projet au début de la mise en œuvre. Le dispositif tiendra compte des réalités socio-culturelles spécifiques dans chaque localité où vivent les bénéficiaires du Projet, et il

Questions posées	Réponses apportées
	sera rendu fonctionnel tout au long de la mise en œuvre des activités du projet. Il sera communiqué aux bénéficiaires l'importance d'un tel dispositif, et leur coopération sera sollicitée pour le rendre utile et effectif. Dès l'atelier de lancement du projet sensibiliser et rappeler aux communautés du projet et aux parties prenantes l'existence de mécanismes de notification des plaintes qui leur permettent de faire part de leurs préoccupations et de les résoudre au cours de la mise en œuvre du projet.

Pays/Région/Commune : Mali/Bamako

Organisme / Fonction dans l'organisme : Institut d'Economie Rurale (IER) coordonnateur régional du centre de spécialisation sur le riz

Prénoms et nom du répondant : Dr Karim TRAORE

Numéro de téléphone & adresse mail : 0022376189898

Questions posées	Réponses apportées
73- Rôle et missions dans l'institution	Coordonnateur régional du centre de spécialisation sur le riz
74- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	WAAPP en fournissant des appuis techniques en matériel végétal et en formation de staff de 2006 à la fin du projet
75- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	Discussions, communication permanente entre staff
76- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Mail, disque dur et autre supports (USB)
77- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	A travers des commissions locales de gestion des plaintes ? - OUI - Après de l'autorité locale ? Après de l'autorité administrative ? - OUI - Après du chef de quartier/village ? - Autre, à préciser
78- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	- Par téléphone ? - En présentielle ? - OUI - Autre, à préciser
79- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	- Chaque semaine ? - Chaque mois ? - OUI - Chaque trimestre ? - Chaque semestre ? - Chaque année ?

Questions posées	Réponses apportées
80- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	Création de registre et de comité de gestion des plaintes
81- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	Gestion de personnel Gestion de fonds alloués Gestion des moyens de locomotion et autres équipements
82- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	Les gestionnaires des ressources humaines Les responsables techniques et administratifs
83- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	Meilleure communication entre les acteurs

Pays/Région/Commune : Sénégal/Thiès

Organisme / Fonction dans l'organisme : Centre d'Études Régional pour l'Amélioration de l'Adaptation à la Sécheresse (CERAAS) de l'Institut Sénégalais de Recherches Agricoles (ISRA)

Prénoms et nom du répondant : Ndjido Ardo KANE

Numéro de téléphone & adresse mail : 221 33 9514993 & ndjido.kane@isra.sn

Questions posées	Réponses apportées
84- Rôle et missions dans l'institution	
85- Avez-vous eu à participer à la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale ? Si oui, lesquels et en quelle année ?	
86- Comment gérez-vous les plaintes/réclamations dans votre organisme ?	Formulaires d'évaluation et de réclamations
87- Comment se fait l'enregistrement ? Par mail ? par téléphone (appel et/ou sms) ? dans un registre ? via un serveur ?	Formulaire anonyme, mail, boîtes suggestions/plaintes
88- Comment les plaignants font-ils pour enregistrer leurs plaintes ?	- A travers des réunions bihebdomadaires de coordination scientifique, des réunions mensuelles de comité de gestion du centre, sur demande de rencontre avec l'équipe de gestion et par voie hiérarchique par courrier, ou téléphone, ou par l'intermédiaire du délégué de personnel ou des syndicats
89- Comment l'issue du traitement d'une plainte est-elle communiquée à un plaignant ?	- Par téléphone ? - En présentielle ? - Par le délégué du personnel - Par rencontre avec les concernés et la hiérarchie
90- À quelle fréquence présentez-vous des rapports sur la gestion des plaintes ?	- Bi-hebdomadaires - Mensuelles

Questions posées	Réponses apportées
91- Est-il possible dans le cadre de la présente intervention de mettre sur pied des commissions locales de gestion des plaintes ? si oui, comment devrait se présenter le schéma ?	oui
92- Quels sont les types de plaintes qui pourraient surgir de la mise en œuvre du projet ?	Mise à dispositions des ressources à temps pour l'exécution des activités Païement des salaires/indemnités Lenteur dans la signature des conventions
93- Quels sont les acteurs locaux les plus aptes à intervenir dans la résolution des conflits à votre avis ?	Tous les concernés
94- Quelle recommandation faites-vous pour une gestion diligente et satisfaisante des plaintes dans le cadre de ce projet ?	Informé, sensibiliser et communiquer davantage et fréquemment Gestion transparente du projet Motivation des équipes

9.2. Annexe 2 Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

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 exploitations et abus sexuel, le harcèlement sexuel (EAS/HS) 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 l'EAS/HS et la 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 EAS/HS 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 EAS/HS et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

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 »⁵. 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.
- **Exploitation ou Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel dans le contexte du milieu du travail (EAS/HS) : Abus sexuel**: intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives; **Exploitation sexuelle**: tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre; **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.
- **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

⁵ 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.

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/affektive** : 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 personne⁶, 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 travail⁷, 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.

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'expéditeur⁸.

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 *EAS/HS* 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

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

7 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.

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

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 inférieur⁹. 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 EAS/HS et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents d'EAS/HS ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS 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 l'EAS/HS et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : 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 D'EAS/HS de VGB ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e(s) : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS/HS 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.

⁹ 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.

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. Codes de conduite

- i. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

A) Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention d'Exploitation Abus Sexuel et ou Harcèlement Sexuel (EAS/HS) des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

B)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir l'EAS/HS, les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre l'EAS/HS les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'EAS/HS de VBG ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, d'EAS/HS aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;

7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹⁰ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

¹⁰ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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 prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer 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 ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de 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 du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;

5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme EAS/HS des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, EAS/HS aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

