



DIRECTION GENERALE DES INFRASTRUCTURES ET DES EQUIPEMENTS URBAINS

PROJET D'INFRASTRUCTURES ET DE DEVELOPEMENT URBAIN (PIDU)

PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIONS DE SANTE, HYGIENE ET SECURITE ET LA PREVENTION DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

Septembre 2019

Sommaire

Introduction	4
1. Objectif.....	4
2. Méthodologie.....	4
2.1. Mise en place d'une Équipe de conformité (EC) VBG et VCE	4
2.2. Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE.....	5
2.3. Traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE	6
2.4. Prestataire de services	7
2.5. Points focaux chargés des VBG et des VCE au sein de l'équipe de conformité (EC)	7
2.6. Mesures de responsabilisation et confidentialité	8
2.7. Suivi et évaluation	8
2.8. Stratégie de sensibilisation	8
2.9. Protocole d'intervention	8
2.10. Mesures de soutien aux survivant(e)s	9
2.11. Politique et intervention relatives aux auteurs de violence.....	9
2.12. Sanctions.....	9

Sigles et Abréviations

BM : Banque mondiale ;

CDQ : Comité de Développement de Quartier

CGES : Cadre de Gestion Environnementale et Sociale

CPR : Cadre de Politique de Réinstallation

EC : Equipe de Conformité contre les VBG et les VCE

EPI : Equipement de Protection Individuelle

ESHS : Normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité

HST : Hygiène et sécurité au travail (HST) ;

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

PGES : Plan de Gestion Environnementale et Sociale

PIDU : Projet d'Infrastructures et de Développement Urbain

PO : Politique Opérationnelle

VBG : Violence Basée sur le Genre

VCE : Violence Contre les Enfants

ONG : Organisation Non Gouvernementale

Introduction

Le Gouvernement de la République Togolaise a obtenu un financement de l'Association Internationale de Développement (IDA) pour la mise en œuvre du Projet d'Infrastructures et de Développement Urbain (PIDU) dont l'objectif de développement est l'amélioration de l'accès à des infrastructures et services urbains de base dans les quartiers mal desservis de trois villes sélectionnées, à savoir, Lomé, la capitale, Kara et Dapaong et fournir un appui technique en vue du renforcement de la capacité institutionnelle de sept villes participantes (Lomé, Tsévié, Kpalimé, Atakpamé, Sokodé, Kara et Dapaong) en matière de planification et de gestion urbaine. Les activités proposées dans le cadre du projet amélioreront l'accès aux services d'infrastructure de base de la population des quartiers les plus défavorisés des municipalités bénéficiaires, en réhabilitant, restaurant et améliorant les infrastructures urbaines, et en renforceront les capacités des villes participantes dans la gestion du développement urbain durable à travers l'assistance technique, les formations et autres activités de renforcement des capacités.

Le projet a été classé en catégorie environnementale B de la Banque mondiale et les politiques de sauvegarde environnementale et sociale déclenchées sont : la PO 4.01 relative à l'évaluation environnementale, la PO 4.11 qui concerne les ressources culturelles physiques et la PO 4.12 portant sur la réinstallation Involontaire. Les documents Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) et Cadre de Politique de Réinstallation (CPR) ont été élaborés.

La conduite des activités sur les chantiers par les entreprises qui seront recrutées dans le cadre du PIDU exige le respect d'un certain nombre de principes d'actions et de normes pour éviter de porter préjudice à l'environnement et aux populations riveraines. A cet effet, un code de conduite a été élaboré. Le présent Plan d'Action vient compléter ce code de conduite et permettra la mise œuvre effective des dispositions de santé, hygiène et sécurité et la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et les Violences Contre les Enfants (VCE).

1. Objectif

Le présent Plan d'Action vise à assurer la mise œuvre effective des dispositions de santé, hygiène et sécurité et la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et les Violences Contre les Enfants (VCE).

2. Méthodologie

En vue d'atteindre l'objectif assigné au présent Plan d'Action de mise en œuvre effective des dispositions de santé, hygiène et sécurité et la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et les Violences Contre les Enfants (VCE), l'approche méthodologique prend en compte les phases suivantes :

2.1. Mise en place d'une Équipe de conformité (EC) VBG et VCE

Le SP-PIDU mettra en place une Équipe de conformité (EC) VBG et VCE composée comme suit :

i- le spécialiste en charge des questions environnementales du PIDU ;

ii- le spécialiste social du PIDU

iii- le gestionnaire chargé de la mise en œuvre du plan hygiène, santé et sécurité au travail et des questions de VBG et VCE, de l'entreprise ;

iv- l'ingénieur contrôle ;

v- une ONG locale ayant de l'expérience en matière de VBG et VCE (le « Prestataire de services »).

Il incombera à l'équipe de conformité (EC), avec l'appui de la direction de l'entreprise, d'informer les travailleurs des activités relevant de ses responsabilités. Pour servir efficacement au sein de l'EC, les membres doivent suivre une formation dispensée par le Prestataire de services local avant le début de leur affectation, afin de s'assurer qu'ils sont bien sensibilisés aux questions de VBG et de protection des enfants.

L'EC est chargée de :

i. approuver tout changement apporté aux codes de conduite en matière de VBG et VCE figurant dans le présent document, après approbation de la part de la Banque mondiale pour tout changement de ce type ;

ii. préparer le Plan d'action des mesures contre les VBG et VCE reflétant les codes de conduite, qui comprend :

- a. les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE (voir la section 2.2) ;
- b. les Mesures de responsabilité et confidentialité (voir la section 2.6) ;
- c. une Stratégie de sensibilisation (voir la section 2.8) ;
- d. un Protocole d'intervention (voir la section 2.9).

iii. obtenir l'approbation du Plan d'action des mesures contre les VBG et VCE de la part de la Direction de l'entreprise ;

iv. obtenir les avis de non objection du SP-PIDU et de la Banque mondiale pour la mise en œuvre du Plan d'action des mesures contre les VBG et VCE avant la pleine mobilisation ;

v. réceptionner et assurer le suivi des résolutions et sanctions concernant les plaintes reçues en matière de VBG et VCE liées PIDU ; et

vi. s'assurer que les statistiques des plaintes relatives aux VBG et VCE sont à jour et soit incluses dans les rapports réguliers du PIDU.

L'équipe de conformité (EC) tiendra des réunions trimestrielles de mise à jour pour discuter des moyens de renforcer les ressources et le soutien en matière de mesures contre les VBG et VCE en faveur des travailleurs et des communautés locales riveraines aux sites des travaux du PIDU.

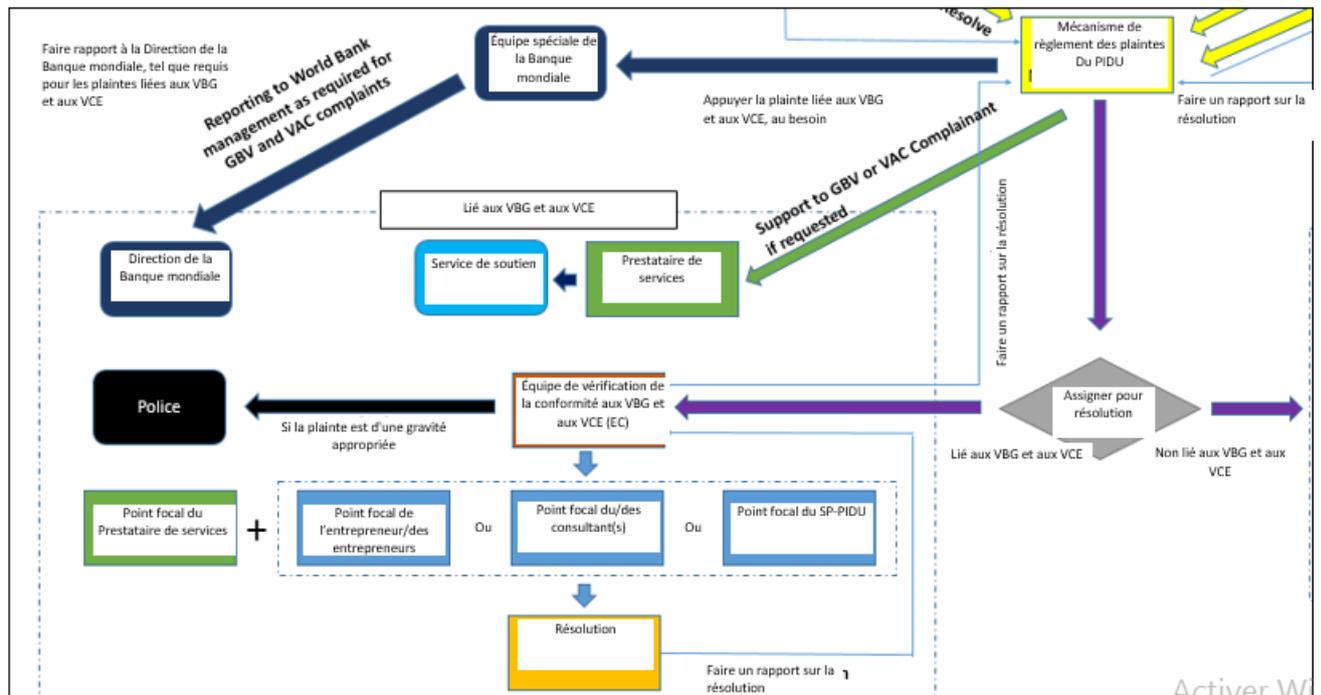
2.2. Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE

L'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants et des sous-traitants mobilisés dans le cadre des activités du PIDU sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du code individuel de bonnes conduites.

Le PIDU fournira des informations aux employés/travailleurs des entreprises sélectionnées et aux populations de la zone d'influence du projet sur la façon de signaler les cas de violation du code de conduite en matière de VBG et VCE par le biais du mécanisme de gestion des plaintes du projet. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du code de conduite en matière de VBG et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme de gestion des plaintes du projet.

2.3. Traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE

La figure ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE dans le cadre du Projet d'Infrastructures et de Développement Urbain (PIDU). Le MGP du PIDU en cours d'élaboration est l'entrée de ce système de traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE. C'est à travers le MGP du PIDU que toutes les plaintes y compris celles portant sur les VBG et les VCE seront enregistrées. Ensuite, les plaintes relatives aux VBG et aux VCE seront séparées pour suivre le processus de traitement résumé dans le schéma suivant :



Note : Le Secrétariat Permanent est chargée de l'exécution du PIDU.

- Mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

Le MGP du PIDU en cours d'élaboration intégrera pleinement l'enregistrement et le traitement des cas de VBG et CVE. Le traitement devra être conforme aux dispositions du système national. Le PIDU veillera donc à faire une évaluation de ces dispositions et au besoin assurer dans la mesure du possible la prise en charge du programme de renforcement notamment dans sa zone d'influence. Aussi, les dénonciations de VBG et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être enregistrées au niveau local (CDQ ou chefferie traditionnelle) ou soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne au SP-PIDU.

Toutes les plaintes concernant les VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe de la Banque mondiale à travers le rapportage du MGP.

Le Comité chargé du MGP transmettra les plaintes relatives à la VBG et VCE à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution. Conformément au Plan d'action des mesures contre les VBG et les VCE, l'équipe de conformité, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera au Comité du MGP une résolution de la plainte, ou se référera aux services compétents, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, le Comité du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou à l'ONG locale seront transmises au comité du MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du Comité du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé à l'ONG locale pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe de conformité (EC) mène parallèlement une enquête sur la plainte.

2.4. Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation locale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG ou de VCE. Le SP-PIDU, le(s) entreprise sélectionnée (s) et le (s) ingénieur (s) conseil (s) doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG et de VCE puissent être reportés de façon appropriée et transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des VBG et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura son représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG et aux VCE.

2.5. Points focaux chargés des VBG et des VCE au sein de l'équipe de conformité (EC)

L'EC confirmera que toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE sont documentées et tracées de façon appropriée et transmises conformément aux dispositions de rapportage du PIDU à la Banque mondiale pour information.

L'EC examinera toutes les plaintes liées aux VBG et aux VCE et conviendra d'un plan de résolution des cas avérés. Le spécialiste social du PIDU est responsable du suivi de la mise en œuvre de ce plan conformément aux rôles et responsabilités de chacun des parties prenantes (Entreprises, Ingénieur Conseil et PIDU). Le spécialiste social du PIDU et l'ONG locale apporteront leur appui et assistance à l'EC durant le processus d'enregistrement et de traitement des cas de VBG et VCE, y compris le transfert aux services compétents de prestations (sécurité et santé), si nécessaire.

Les capacités des membres de l'EC seront renforcées pour permettre une gestion efficace des risques et impacts de VBG et de VCE dans le contexte du PIDU. Toutes les parties prenantes du MGP du PIDU et de l'EC doivent comprendre les principes directeurs et les exigences éthiques qui régissent la prise en charge des survivant(e)s de VBG et de VCE. Toutes les dénonciations doivent demeurer confidentielles et être transmises immédiatement à l'ONG locale représenté au sein de l'EC. Une identification et mapping des services de prise en charge (santé, sécurité, appui/conseils, etc.) des cas de VBG et VCE de la zone d'influence du PIDU sera réalisée suivie d'une évaluation des capacités. Un programme de renforcement des capacités sera préparé et exécuté pour permettre à ces prestataires de services de prise en charge des cas de VBG et VCE de jouer efficacement leurs rôles et responsabilités dans le cadre de la mise en œuvre du PIDU.

Pour tous les cas de VBG et de VCE nécessitant des actions complémentaires (soins de santé, assistance sécurité, appui conseils, etc.), les spécialistes environnement et social du PIDU informent et prennent des dispositions de saisie et transfert aux services de prise en charge avec l'accompagnement de l'ONG locale en charge du dossier avec l'avis du SP-PIDU. La Banque mondiale devra en être immédiatement informée de tous les cas de VBG et VCE dans le cadre de la mise en œuvre du PIDU.

2.6. Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le SP-PIDU, la/les entreprises sélectionnées et la/les missions de contrôle doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence aussi bien que la confidentialité de tout présumé employé ayant commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG et de VCE par divers moyens, : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès de ou des ONG locales de défense des droits ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des CDQ ; ou vii) aux services de sécurité, etc. Afin de préserver la confidentialité, seul la/les ONG locales retenues dans le cadre de la mise en œuvre des activités du PIDU auront accès aux informations concernant le/a survivant(e). L'EC sera le principal Point focal en ce qui concerne les informations et le suivi de l'auteur des violences.

2.7. Suivi et évaluation

L'EC à travers les spécialistes environnement et social du PIDU doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas signalés et la proportion de cas qui gérés au niveau du MGP du PIDU y compris par la/les ONG locales retenues, par les services compétents de sécurités et/ou de l'action sociale, etc.

Ces statistiques doivent être tracées de façon efficace et efficiente pour être incluses dans leurs rapports contractuels du PIDU.

2.8. Stratégie de sensibilisation

Il sera mis en place une stratégie d'information et de sensibilisation comprenant des activités a l'intention des entreprises sélectionnées, des sous-contractants et gestionnaires, des employés/travailleurs des entreprises, les communautés locales riveraines aux sites des travaux sur les thématiques de VBG et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des codes de conduite en matière de VBG et VCE, les procédures relatives aux allégations, les mesures de responsabilisation et confidentialité et le protocole d'intervention. La stratégie d'information et de sensibilisation sera assortie d'un calendrier indicatif des activités, les responsables, les acteurs associés et les dates d'exécution (prévues). Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

2.9. Protocole d'intervention

L'EC sera chargée d'élaborer un protocole d'intervention écrit pour satisfaire aux exigences du PIDU, conformément aux lois et protocoles nationaux ainsi que les dispositions exigées dans les codes de conduites. Le protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux (voir la section 2.11. : Politique et intervention relatives aux auteurs de violence). Le protocole d'intervention comprendra les dispositions du MGP du PIDU, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG et

VCE. L'employé/travailleur qui veut dénoncer un cas de VBG et de VCE sur le lieu de travail doit le faire conformément aux dispositions du MGP.

2.10. Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux préoccupations et plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientés vers les services compétents (santé, sécurité, appui/conseils, etc.) pour obtenir des soutiens appropriés (médical et psychosocial, sécurité, soutien aux moyens de subsistance, etc.). Le PIDU, les entreprises sélectionnées, les missions de contrôles, dans la mesure du possible, doivent aider les survivant(e)s de VBG et VCE à obtenir des soutiens appropriés à leurs besoins y compris les appuis financiers (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

2.11. Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

Cette politique vise à encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP du PIDU des employés/travailleurs et les communautés locales au sujet des présumés auteurs de violence sur le lieu de travail. L'équipe de conformité (EC) est responsable de superviser le processus d'investigation sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales et les exigences de la Banque mondiale. Si un employé/travailleur enfreint un ou plusieurs termes du code de conduite, l'employeur prendra des dispositions pour :

- i. décider des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les codes de conduite en matière de VBG et de VCE ;
- ii. dénoncer les présumés auteurs de la violence aux services compétents en matière de sécurité (police/gendarmerie) conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter l'accès aux services de prise en charge (santé, sécurité, appui/conseil) au présumé auteur de violence.

2.12. Sanctions prévues dans le contexte du projet PIDU

Conformément au code de conduite, tout employé comme auteur de VBG ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le code de conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions prévus dans le cas du PIDU). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

Annexe 1 – Procédures potentielles pour intervenir dans les cas VBG et VCE

Des mesures de responsabilisation dans le contexte du PIDU visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :

1. Encourager tous les employés à dénoncer dans la confidentialité les cas de VBG/VCE ;
2. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
3. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
4. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/la survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE devraient préciser :

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation de VBG et VCE ;
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :

1. Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
2. Une avance de salaire ;
3. Le paiement direct des frais médicaux ;
4. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
5. Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
6. L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
7. Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
8. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/la survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre :

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/la survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/la survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/la survivant/e pour éviter le harcèlement ;
4. La réinstallation de le/la survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;

6. Le soutien à le/la survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

Les options de congé pour les survivants (es) qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
4. La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG et VCE comprennent :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La mise à pied conservatoire où l'employeur demande à l'employé auteur de VBG et VCE de ne plus venir travailler, avec en contrepartie une suspension de son salaire ;
3. La formation complémentaire ;
4. Le licenciement.
5. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.