



# BOÎTE À OUTILS GENRE

## Diligences environnementales et sociales

<b>Auteur :</b>	Clément Repussard (contact e.mail : <a href="mailto:crepussard@slrconsulting.com">crepussard@slrconsulting.com</a> )
<b>Supervision AFD :</b>	Olivia Dabbous (division Appui environnemental et social)
<b>Contact AFD :</b>	<a href="mailto:_Genre@afd.fr">_Genre@afd.fr</a>

Une version PDF électronique interactive de ce document est également  
disponible à l'adresse : [genre.afd.fr](http://genre.afd.fr)  
et sur simple demande à : [\\_Genre@afd.fr](mailto:_Genre@afd.fr)

Retrouvez toutes les boîtes à outils genre de l'AFD sur le  
site : [genre.afd.fr](http://genre.afd.fr)

## PRÉAMBULE

2

### SECTION 1 : PRISE EN COMPTE DU GENRE PAR LES NORMES E&S INTERNATIONALES

3

- 1 : Revue de l'intégration du genre dans les diligences E&S des IFI
- 2 : Prise en compte du genre dans le cadre des standards internationaux

### SECTION 2 : LE GENRE DANS LES ÉTUDES D'IMPACT, CADRES ET PLANS DE GESTION E&S / PHASE D'INSTRUCTION

10

- Fiche 1 : Les diligences E&S dans le cycle de projet
- Fiche 2 : Éléments d'intégration du genre dans les EIES
- Fiche 3 : Éléments d'intégration du genre dans les CGES
- Fiche 4 : Éléments d'intégration du genre dans les PGES

### SECTION 3 ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE POUR LES DÉPLACEMENTS DE POPULATIONS (CPR ET PAR) / PHASE D'INSTRUCTION

29

- Fiche 5 : Enjeux et bonnes pratiques
- Fiche 6 : Cadre de politique de réinstallation
- Fiche 7 : Plan d'action de réinstallation

### SECTION 4 : ÉLÉMENTS POUR UN PLAN D'ACTION GENRE / PHASE D'INSTRUCTION

53

- Fiche 8 : Enjeux d'un Plan d'action genre
- Fiche 9 : Éléments de TDR pour un Plan d'action genre
- Fiche 10 : Éléments d'évaluation d'un Plan d'action genre

### SECTION 5 : LE GENRE DANS LES DILIGENCES E&S / PHASE D'EXÉCUTION

60

- Fiche 11 : Intégration du genre dans le PEES
- Fiche 12 : Genre et DAO de travaux
- Fiche 13 : Éléments d'intégration du genre dans les rapports de suivi E&S

### SECTION 6 : RESSOURCES

86

- Fiche 14 : Bibliographie et ressources documentaires
- Fiche 15 : Liste des traités internationaux en matière de droits des femmes
- Fiche 16 : Références au genre et aux femmes dans les Normes environnementales et sociales (NES) de la Banque mondiale
- Fiche 17 : Références au genre et aux femmes dans les Normes de performance de la SFI

## ANNEXES

118

- Annexe 1 : Normes et standards E&S du groupe de la Banque mondiale
- Annexe 2 : Matrice des diligences E&S de l'AFD

## LISTE DES SIGLES & ABRÉVIATIONS

122

1

2

3

4

5

6

# PRÉAMBULE

## Contexte

Depuis mars 2014, l'Agence Française de Développement (AFD) s'est dotée d'un cadre d'intervention transversal (CIT) sur le genre et la réduction des inégalités femmes-hommes dans ses activités. La finalité de ce CIT est d'améliorer les pratiques d'intégration du genre dans les opérations de l'AFD.

Cette stratégie est basée sur trois objectifs opérationnels :

- ▶ **Prévenir les inégalités femmes/hommes dans les opérations de l'AFD.**
- ▶ Promouvoir le genre comme un des objectifs de nos interventions.
- ▶ Accompagner l'évolution des sociétés sur les enjeux de genre.

Aujourd'hui, la prise en compte des enjeux de genre dans les projets de l'AFD se fait donc par la combinaison de deux approches complémentaires : une approche par les risques et par une autre par les opportunités.

Ce manuel, axé spécifiquement sur les diligences environnementales et sociales (E&S)<sup>1</sup>, fait partie d'un corpus de manuels sectoriels (couvrant les huit principaux secteurs d'intervention de l'AFD). Des Fiches Profil Genre Pays ont également été élaborées par la division AES, et peuvent être consultées pour contextualiser les enjeux de genre en fonction des pays d'intervention.

## Boîte à outils Genre et diligences environnementales et sociales

Le présent document a pour objectif de proposer des outils pour faciliter la prise en compte des enjeux de genre dans les processus d'évaluation E&S des opérations financées par l'AFD. Des éléments de termes de référence (TdR) et d'autres outils sont notamment présentés à plusieurs endroits, et peuvent être utilisés en fonction des besoins des experts E&S et des chargés de mission opérationnels de l'AFD.

Chacune des sections de ce manuel et chacune des fiches qui les composent peuvent être consultées et utilisées indépendamment. Ces références sont signalées par des **liens en gras**. Si ce document est consulté sous forme électronique, il est possible de cliquer sur ces **liens hypertextes** pour ouvrir la fiche ou la section à laquelle renvoie le lien.

## Contenu et mode d'emploi de la boîte à outils

Ce manuel est structuré en **6 sections**.

La **Section 1** décrit la façon dont le genre est pris en compte dans les diligences E&S des principales institutions financières internationales (IFI), et les implications concrètes que le respect des bonnes pratiques internationales induit en matière de genre.

Les **Sections 2 et 5** décrivent les enjeux et outils utilisables aux différentes étapes de la gestion des impacts environnementaux et sociaux des projets, depuis l'instruction jusqu'à la mise en œuvre de projets. Pour chacune des étapes des diligences E&S, les enjeux en termes d'intégration du genre, les bonnes pratiques en la matière et des éléments concrets à inclure dans les études ou plans d'action sont présentés.

Les étapes étudiées sont :

- ▶ les études d'impact environnemental et social (EIES) ;
- ▶ les cadres de gestion environnementaux et sociaux (CGES) et les plans de gestion environnementaux et sociaux (PGES) ;
- ▶ les déplacements de populations, *via* les cadres de politique de réinstallation (CPR) et les plans d'action de réinstallation (PAR) ;
- ▶ les plans d'action genre (PAG) ;
- ▶ les plans d'engagement environnemental et social (PEES) ;
- ▶ les clauses E&S des dossiers d'appels d'offre (DAO) de travaux ;
- ▶ les rapports de suivi.

La **Section 6** présente les ressources disponibles sur l'intégration du genre dans les diligences E&S, à savoir : une bibliographie, la liste des principaux traités internationaux de référence concernant les droits des femmes, et une analyse exhaustive des éléments concernant le genre présents dans les normes de performance de la Société financière internationale (SFI, International Finance Corporation (IFC)).

<sup>1</sup> Le terme « diligences E&S » désigne le processus de vérification mis en œuvre par l'AFD pour s'assurer que les risques E&S font l'objet d'un processus d'évaluation et d'une gestion conformes à ses exigences.

# SECTION 1

## PRISE EN COMPTE DU GENRE PAR LES NORMES E&S INTERNATIONALES

Cette section comporte les éléments suivants :

- ▶ 1 – Revue de l’intégration du genre dans les diligences E&S des IFI – p. 4
- ▶ 2 – Prise en compte du genre dans le cadre des standards internationaux – p. 7

L'AFD pose comme exigence minimale le respect des législations environnementales et sociales nationales des pays d'intervention. Afin de garantir une gestion appropriée des impacts sociaux et environnementaux, elle applique également les Normes environnementales et sociales (NES, *Environmental and Social Standards*) de la Banque mondiale pour les projets du secteur public et les Normes de performance (*Performance Standards*) de la SFI pour les projets du secteur privé, et se réfère aux principales conventions internationales, comme celles du Bureau international du travail (BIT) ou encore la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) (voir [Fiche 15](#)).

**Les bailleurs multilatéraux les plus importants ont, quant à eux, leurs propres normes E&S ainsi que leurs stratégies dédiées aux questions d'égalité femmes-hommes<sup>2</sup>.**

► **La Banque africaine de développement (BAfD)** possède une stratégie sur le genre depuis 2001. Elle a défini en 2013 un système intégré de sauvegardes, venant remplacer le système de gestion des risques E&S datant de 2011. Ce système intégré de sauvegarde contient 5 sauvegardes opérationnelles (*Operational Safeguards*). Celles-ci visent à anticiper et gérer les impacts environnementaux et sociaux, parmi lesquels les impacts sur le genre. Aucune sauvegarde opérationnelle n'est dédiée spécifiquement au genre, mais il est prévu que chaque projet ayant des impacts sociaux soit l'objet d'une étude d'impact sur le genre, alimentant la définition du projet et des mesures d'atténuation des impacts. Cette étude d'impact sur le genre peut être intégrée dans l'EIES du projet. Les impacts sur le genre sont abordés via les enjeux de consultation des personnes affectées, des groupes vulnérables, des déplacements de populations et des modes de compensation.

► **La Banque interaméricaine de développement (BID)** possède également une stratégie sur le genre depuis 1987. Elle a été révisée en 2001 pour produire la politique opérationnelle sur l'équité de genre dans le développement. Celle-ci vise à réduire les inégalités de genre de façon proactive, en assurant que les femmes aient accès aux bénéfices des projets financés. Une approche préventive est également incluse, à travers la gestion des risques liés aux inégalités concernant la discrimination à l'emploi, les droits fonciers et les droits d'accès aux ressources, la participation aux processus de décision et les violences faites aux femmes. Deux autres politiques opérationnelles portent sur la gestion des risques sociaux : la politique opérationnelle sur les peuples autochtones et sur les déplacements de populations. Les risques portant spécifiquement sur les femmes sont notamment abordés dans le cadre des processus de consultation, d'expropriation et d'indemnisation.

► **La Banque asiatique de développement (BAsD)** a elle aussi défini une stratégie sur le genre. La BAsD intègre 3 politiques de sauvegarde, concernant (i) l'environnement, (ii) les déplacements de populations et (iii) les peuples autochtones. Le genre est présent de façon transversale dans ces politiques de sauvegardes : les enjeux de genre doivent être intégrés dans les risques sociaux. Le manuel de procédures d'application de ces politiques de sauvegardes ne contient cependant aucune référence explicite au genre ou aux risques spécifiques encourus par les femmes. Parmi les outils d'intégration du genre dans ses projets, la BAsD a produit un outil spécifique sur la prise en compte du genre dans les opérations de déplacement et de réinstallation de populations<sup>3</sup>.

► **Au niveau des institutions européennes :**

L'**Union européenne (UE)** dispose d'une législation et d'une politique en matière d'égalité femmes-hommes, présentées en particulier dans deux documents de référence : le document de travail conjoint des services publié par la **Commission européenne** sur l'Engagement stratégique pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2016-2019<sup>4</sup> et le Plan d'action de l'UE sur l'égalité des sexes 2016-2020<sup>5</sup>.

La Déclaration sur les principes européens sur l'environnement, signée par 5 institutions de financement multilatérales européennes en 2006 (la Banque du Conseil de l'Europe, la Banque européenne pour la reconstruction et le développement (BERD), la Banque européenne d'investissement (BEI), la *Nordic Environment Finance Corporation* (NEFCO) et la *Nordic Investment Bank* (NIB)), n'inclue pas explicitement de référence aux enjeux de genre ou aux femmes.

Toutefois, cela ne veut pas dire que le genre n'est pas pris en compte par ces IFI. À titre d'illustration, nous présentons ci-après l'inclusion des questions relatives au genre dans les normes de performance E&S de deux de ces IFI européennes :

<sup>2</sup> Pour consulter les différents documents politiques et méthodologiques de ces différentes institutions, voir en [Section 6 : Ressources, Fiches 14 à 17](#).

<sup>3</sup> BAsD 2003 : Gender Checklist : Resettlement <http://www.adb.org/publications/gender-checklist-resettlement>

<sup>4</sup> [http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc\\_id=45150](http://ec.europa.eu/newsroom/document.cfm?doc_id=45150)

<sup>5</sup> <https://europa.eu/capacity4dev/public-gender/minisite/eu-gender-action-plan-2016-2020>

- Les politiques environnementales et sociales de la **BEI** contiennent un standard spécifique sur les intérêts des groupes vulnérables, parmi lesquels les femmes occupent une place importante. Les femmes et les rapports de genre sont en outre abordés dans les risques et impacts sociaux, en particulier les déplacements de populations et les processus de consultation. Le genre est également mentionné dans sa politique de diversité, liée à la gestion interne de ses ressources humaines. Début 2017, la BEI s'est doté de sa première stratégie en matière d'égalité hommes-femmes et d'autonomisation économique des femmes. Cette stratégie, basée sur les politiques de l'UE et les objectifs de développement durable (ODD), s'articule autour de trois domaines d'action stratégiques : (i) la protection des droits des femmes dans le contexte des audits préalables menés par la BEI et dans les exigences s'adressant à ses clients et aux promoteurs ; (ii) l'accroissement de l'impact positif des opérations de la Banque en matière d'égalité des sexes et (iii) la promotion ciblée de l'autonomisation économique des femmes.

- La **BERD** possède sa propre stratégie pour la promotion de l'égalité des genres. Le contrôle de la gestion des risques E&S des projets financés par la BERD passe par dix exigences de performance (EP). Aucune de ces exigences ne concerne spécifiquement le genre ou les femmes. Le genre ou les impacts sur les femmes sont mentionnés dans les enjeux sociaux tels que les processus de consultation publique, les déplacements de populations, les peuples autochtones, la non-discrimination dans l'emploi, et les groupes vulnérables. La BERD a développé des boîtes à outils genre qui portent spécifiquement sur la prise en compte des enjeux de genre dans ses exigences de performance, avec une approche 1) générique et 2) sectorielle.

► La **Banque mondiale** a publié récemment sa nouvelle stratégie genre (2016-2023). En matière de risques E&S, la Banque a défini des politiques de sauvegarde et des Normes environnementales et sociales (NES) qui sont intégrées dans son manuel des procédures. 10 NES encadrent la gestion des risques environnementaux et sociaux et définissent les obligations des clients de la Banque en la matière. Cette dernière aborde les aspects de genre de manière transversale dans l'ensemble de ses procédures (Voir **Fiche 16**)<sup>6</sup>. La réduction des inégalités de genre a pour objectifs de favoriser la réduction de la pauvreté et d'améliorer la croissance en développant les activités économiques des femmes.

De manière explicite, les questions de genre sont abordées uniquement à travers la notion de vulnérabilité, en lien avec les NES contenant des éléments contraignants pour les clients de la Banque. Les impacts spécifiques liés au genre sont abordés en particulier dans la NES 5 « *Land acquisition, restrictions on land use and involuntary resettlement* » et la NES 7 « *Indigenous People / Sub-Saharan African Historically underserved traditional local communities* ». Ces deux normes soulignent que les processus de consultation des personnes affectées par le projet (PAP) doivent prendre en compte les rapports de genre et ne pas exclure les femmes (de même que les autres catégories sociales vulnérables). Les processus nationaux d'acquisition foncière doivent en particulier être analysés en rapport avec la situation des femmes (et des autres groupes sociaux vulnérables). La NES 7 demande à ce que des moyens soient mis en œuvre pour identifier la situation des femmes autochtones et s'assurer que les bénéfices attendus du projet ne les discriminent pas.

► La **Société financière internationale (SFI)** est une filiale du Groupe Banque mondiale chargée du financement du secteur privé. Aucune politique particulière n'est définie pour le genre. Les éléments contraignants pour les clients de la SFI sont contenus dans ses Normes de performance dont la dernière version date de 2012. Ceux-ci mentionnent explicitement les femmes ou les rapports de genre dans les PS1 « *Assessment and Management of Environmental and Social Risks and Impacts* », PS 2 « *Labor and Working Conditions* », PS 5 « *Involuntary Resettlement* », PS 7 « *Indigenous People* » (voir **Fiche 17**). Tout comme les NES de la Banque mondiale, les Normes de performance de la SFI considèrent le genre comme un facteur de vulnérabilité et demandent la mise en œuvre de modes de consultation adaptés aux contraintes des femmes. Les éléments inclus dans les notes d'orientation accompagnant les Normes de performance comportent cependant des informations plus détaillées sur les recommandations relatives à la prise en compte du genre induites par le respect de ces standards. Ces éléments détaillés sont listés dans les pages suivantes de cette section.

Dans l'ensemble, la définition des impacts sociaux considérés dans les politiques décrites *supra* inclut les impacts sur le genre. La revue des pratiques des principales IFI multilatérales permet cependant de distinguer deux approches concernant l'intégration du genre dans leurs diligences environnementales et sociales.

<sup>6</sup> Les politiques opérationnelles qui préexistaient aux Normes environnementales et sociales comprenaient une politique opérationnelle dédiée au genre, intitulée « Genre et développement » (OP 4.20) ; elle concernait uniquement les programmes d'appui sectoriels financés par la Banque mondiale.

La première approche est la mise en œuvre d'une politique dédiée au genre, alliée au développement d'une expertise interne sur cette question. Cependant, cette démarche n'est pas forcément traduite dans les sections E&S des manuels des procédures de ces institutions, qui n'incluent pas de procédures ni de mesures obligatoires concernant les impacts sur les femmes et les rapports de genre. Les politiques spécifiques au genre sont en effet généralement plus proactives que préventives. Cependant, les outils élaborés pour la politique sur le genre (de type *Gender Impact Assessment*, *Gender Analysis* ou *Gender Action Plan*) peuvent être utilisés pour identifier ou gérer les impacts sur le genre.

La seconde approche est celle où les enjeux de genre sont traités de façon transversale dans les impacts sociaux.

La différence entre ces deux approches tient à l'existence – ou pas – d'une politique explicitement proactive, visant à financer des projets ayant pour objectifs explicites la diminution des inégalités de genre et le renforcement des capacités des femmes.

Ces approches se retrouvent toutefois sur leurs aspects préventifs, leur façon d'envisager les impacts négatifs sur les femmes : dans les deux cas, les impacts sur le genre sont traités parmi les risques sociaux. Les processus de consultation, de déplacements de populations, ainsi que les peuples autochtones sont les points sur lesquels le genre est le plus mentionné.

Ces différences tiennent à l'organisation interne et aux méthodes adoptées pour anticiper et gérer les impacts négatifs sur les femmes. Lorsque des équipes dédiées au genre sont mises en place en interne, ou que des politiques spécifiques sont définies, les dimensions genre des impacts sociaux peuvent faire l'objet d'études ou de mesures spécifiques, mobilisant une expertise distincte du reste des équipes E&S. Cela peut avoir comme inconvénient la déconnexion de ces études ou mesures « genre » du reste des études.

**Il ressort globalement de la revue des politiques et normes mises en place par les grandes IFI que les impacts sur les femmes et le genre sont traités essentiellement via les prismes suivants :**

► **des impacts différents selon le genre** : les impacts négatifs affectent plus fortement les femmes que les hommes, et certains impacts sont sexo-spécifiques ;

► **les déplacements de populations** : lors des processus d'expropriation, les femmes voient souvent leurs droits fonciers non reconnus, ceux-ci reposant souvent sur des pratiques coutumières et/ou informelles. Les femmes ont moins accès à la propriété foncière que les hommes et les processus d'indemnisation et de compensation sont la plupart du temps effectués à l'échelle du ménage, et sont donc très généralement contrôlés par les maris ;

► **les processus de consultation publique** : non seulement parce que les femmes ont souvent moins accès aux processus de consultation publique (du fait des contraintes culturelles, sociales et de la charge de travail domestique) mais aussi parce qu'elles sont sous-représentées dans les instances de décision communautaires et politiques, à l'échelle locale comme aux échelles supérieures ;

► **la discrimination dans l'accès aux bénéfices, opportunités ou impacts positifs**, y compris l'emploi : du fait des discriminations de genre et des inégalités de sexe, les femmes ont souvent moins accès aux bénéfices des mesures d'atténuation des impacts ou d'aide au développement. Elles ont moins accès aux opportunités créées par le projet (emplois, activités génératrices de revenus) ;

► **les groupes vulnérables** : du fait des inégalités entre les sexes, les femmes sont plus vulnérables que les hommes ; elles dépendent plus des réseaux de solidarité et de sociabilité, des ressources naturelles, des services publics (notamment de santé), elles ont moins de droits fonciers formels, moins accès à des emplois rémunérés, et elles ont des niveaux de formation plus faibles. Elles sont donc généralement incluses dans les groupes vulnérables, dont les ménages dirigés par des femmes font également souvent partie. Cependant, cette inclusion doit permettre de définir des mesures spécifiques, prenant en compte les enjeux des rapports de genre locaux ;

► **les peuples autochtones** : les inégalités entre les sexes au sein de ces groupes sont souvent plus prononcées et les rapports de genre y sont également généralement différents de ceux ayant cours dans les sociétés dominantes. Enfin, ces peuples étant également plus vulnérables que les autres personnes affectées, les femmes autochtones sont d'autant plus désavantagées et nécessitent donc une approche spécifique.

L'AFD s'engage à respecter et faire respecter les meilleurs standards internationaux en termes de diligences E&S. Les financements de projets publics du groupe Banque mondiale doivent être en conformité avec les NES détaillées dans son nouveau Cadre E&S<sup>7</sup>. Les Normes de performance la SFI<sup>8</sup> s'appliquent pour le financement de projets du secteur privé. Ces deux outils se recoupent en grande partie. Les directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales sont quant à elles communes à la SFI et au reste du groupe de la Banque mondiale<sup>9</sup>.

L'engagement à respecter les standards de performance E&S induit certaines obligations sur les enjeux E&S ayant des conséquences sur la démarche d'évaluation et de gestion des risques environnementaux et sociaux. Le genre ne fait pas l'objet d'une norme spécifique chez les IFI, et sa prise en compte n'a donc pas de caractère réellement obligatoire. La thématique est toutefois mentionnée explicitement dans plusieurs des Normes, mais davantage comme une directive ou une recommandation, sans en faire une conditionnalité. Ces recommandations sont synthétisées *infra*, à partir d'une lecture du Cadre E&S de la Banque mondiale et des Normes de performance de la SFI. Elles correspondent aux meilleures pratiques présentes dans les normes E&S des IFI. Une analyse plus fine des éléments genre présents dans ces deux cadres est proposée dans la **Section 6** du présent document. La **Fiche 16 : Références au genre et aux femmes dans les NES de la Banque mondiale (p.102)** présente ces éléments de manière exhaustive en les liant aux textes des différentes normes. La **Fiche 17 : Références au genre et aux femmes dans les Normes de performance de la SFI (p.108)** présente quant à elle ces éléments en les liant au texte des Normes de performance de la SFI.

## Éléments genre dans les diligences E&S chez les IFI<sup>10</sup>

### Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux

- ▶ Identifier les traités internationaux sur les droits humains signés et ratifiés par l'Etat dans lequel l'intervention se déroule et identifier les implications en termes de droits des femmes (une liste de ces principaux traités est présentée dans la **Fiche 15 : Liste des traités internationaux en matière de droits des femmes, p. 93**).
- ▶ Identifier si les impacts et les risques sont différents selon les sexes.
- ▶ Présenter les mesures garantissant l'égalité des sexes face aux avantages et mesures du projet.

### Main-d'œuvre et conditions de travail

- ▶ Respecter et promouvoir l'égalité des chances et de traitement pour les femmes et les hommes.
- ▶ Identifier les dangers spécifiques encourus par les femmes et mettre en place des mesures spécifiques pour les gérer.
- ▶ Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes.
- ▶ Prévoir des toilettes et vestiaires séparés.
- ▶ Inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs pour les cas concernant les tensions au travail relatives au genre.
- ▶ En cas de plan de licenciement, indiquer la répartition par sexe des effectifs licenciés selon les postes (et donc le sex-ratio initial de la force de travail selon les postes).
- ▶ Désagréger les données santé, sécurité, environnement selon le sexe.

<sup>7</sup> Banque mondiale « Environmental and Social Framework », 2017, <http://documents.worldbank.org/curated/en/383011492423734099/pdf/114278-WP-REVISED-PUBLIC-Environmental-and-Social-Framework.pdf>

<sup>8</sup> SFI, « Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale », 2012, [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/38fb14804a58c83480548f8969adcc27/PS\\_French\\_2012\\_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/38fb14804a58c83480548f8969adcc27/PS_French_2012_Full-Documents.pdf?MOD=AJPERES)

<sup>9</sup> SFI, « Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (EHS) générales », 2007, [http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/00dbdb8048855b7588f4da6a6515bb18/010\\_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=00dbdb8048855b7588f4da6a6515bb18](http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/00dbdb8048855b7588f4da6a6515bb18/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=00dbdb8048855b7588f4da6a6515bb18)

<sup>10</sup> Cette partie est structurée de la même manière que les NES de la Banque mondiale ; l'intitulé des thématiques où des éléments genre ont été répertoriés reprend donc les libellés des normes figurant dans le Cadre environnemental et social de la Banque mondiale.

## Santé et sécurité des communautés

► Les impacts des matières dangereuses doivent être analysés en différenciant les femmes et les hommes en fonction de leurs activités (p.ex. : utilisation des cours d'eau), ce qui implique que les activités des femmes et des hommes et leur utilisation des ressources naturelles soient distinguées.

► Si le projet emploie du personnel de sécurité, les bonnes pratiques impliquent de mettre en œuvre les recommandations et clauses contractuelles suggérées dans Schulz and Yeung, 2008, *Private Military and Security Companies and Gender*<sup>11</sup>.

## Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire

### Participation

► Offrir les mêmes possibilités de participation aux femmes et aux hommes.

► Différencier les points de vue et préoccupations des femmes et des hommes.

► Adapter le processus de consultation et d'engagement avec les populations déplacées pour que les femmes jouent un rôle effectif dans les prises de décision à toutes les étapes (p.ex. : choix des sites de réinstallation, des modes d'indemnisation).

► Documenter le point de vue des femmes sur le processus de déplacement.

► Mettre en œuvre des mesures spécifiques garantissant la prise en compte de leurs intérêts par le projet.

### Évaluation des impacts du déplacement et des besoins

► La situation des femmes ne doit pas être aggravée par le projet. Cela implique de documenter la situation des femmes déplacées avant le déplacement et de suivre l'évolution de cette situation durant et après le déplacement et la réinstallation.

► Identifier les sources de revenus et les moyens de subsistance spécifiques aux femmes, les réseaux sociaux et économiques qu'elles utilisent, leur propriété sur les actifs concernés par les expropriations (p.ex. : terres, bâtiments).

► Définir les besoins spécifiques des femmes pour les processus de réinstallation et d'indemnisation (p.ex. : maintien de la continuité sociale sur les sites de réinstallation).

## Réinstallation et indemnisations

► S'assurer que les indemnités pour interruption de salaire durant le déplacement, et que les opportunités d'emploi et/ou de crédit bénéficient également et équitablement aux femmes comme aux hommes.

► Adapter toutes les aides matérielles à la réinstallation et les mesures d'indemnisation et de gestion des risques aux besoins des femmes.

► Si le droit national ne reconnaît pas le droit des femmes à détenir une propriété, obligation de définir des mesures pour protéger autant que possible les femmes.

► Emettre les titres fonciers et les accords d'indemnisation aux noms des conjoints (y compris en cas de polygamie) plutôt qu'au seul nom du chef de ménage.

► Le Plan d'action de réinstallation (PAR) doit inclure des mesures pour garantir que les titres et/ou indemnités liés à la propriété ou à l'occupation, tels que les titres de propriété, les baux de location (y compris les comptes bancaires établis pour le paiement des indemnités) soient effectivement établis aux noms des conjoints ou des femmes cheffes de famille. Dans le cas où la loi nationale et les systèmes de propriété (coutumiers ou informels) ne reconnaissent pas les droits des femmes à être propriétaires, une clause du PAR doit explicitement garantir aux femmes l'accès effectif, sécurisé et durable aux compensations et indemnités, au même titre que les hommes.

► Envisager le versement d'indemnités distinctes pour les différents membres et ayants droit du ménage, et vérifier que les versements sont bien perçus par les différents ayants droit.

### Gestion des plaintes

► Mettre en place des mesures spécifiques pour la réception des plaintes des femmes.

### Groupes vulnérables

► Identifier les groupes et personnes vulnérables (y compris du fait des inégalités de genre) et les assister pour qu'elles comprennent les options de réinstallation et d'indemnisation proposées. Cela implique la mise en place de mesures dédiées, par exemple la représentation des femmes dans les comités chargés de la réinstallation et/ou des groupes de consultation ou de réflexion spécifiques.

### Renforcement des capacités / Gouvernance

► Dans les discussions avec les agences gouvernementales, accroître la visibilité des questions liées au genre et encourager un traitement plus équitable des femmes affectées.

<sup>11</sup> Schulz, Sabrina, and Christina Yeung 2008. *Private Military and Security Companies and Gender*. Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, [http://psm.du.edu/media/documents/reports\\_and\\_stats/think\\_tanks/dcaf\\_schulz\\_and\\_yeung\\_pmscs\\_and\\_gender.pdf](http://psm.du.edu/media/documents/reports_and_stats/think_tanks/dcaf_schulz_and_yeung_pmscs_and_gender.pdf)

## Conservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles vivantes

Garantir la participation des femmes dans l'évaluation des risques sur les services écosystémiques.

### Peuples autochtones

La prise en compte des enjeux de genre pour les déplacements touchant des peuples autochtones est délicate. Il faut en effet préserver leurs valeurs et systèmes traditionnels, alors même que ceux-ci sont souvent défavorables aux femmes. Les éléments contenus dans les normes de la Banque mondiale concernant les femmes des peuples autochtones reprennent les éléments génériques de prise en compte du genre, valables pour les autres groupes sociaux impactés :

- ▶ Mettre en place et documenter les processus de participation et/ou de consultation différents entre hommes et femmes autochtones.
- ▶ Protéger et garantir les droits légaux des femmes autochtones.
- ▶ Les rapports de genre chez les peuples autochtones doivent donc être analysés pour identifier :
  - si les intérêts des hommes et des femmes autochtones sont différents ;
  - si des processus de consultation adaptés à la situation des femmes autochtones sont nécessaires ;
  - si des dispositions spécifiques pour recevoir les plaintes des femmes autochtones sont nécessaires dans le mécanisme de règlement des plaintes.
- ▶ Les programmes de développement à destination des peuples autochtones doivent être élaborés de façon à répondre aux enjeux de genre, aux besoins spécifiques des femmes, et à documenter les relations de genre.
- ▶ Informer les femmes autochtones des droits inclus dans le mécanisme de règlement des plaintes : s'il est nécessaire de mettre en place des procédures spécifiques pour les femmes autochtones, les définir et les mettre en œuvre.
- ▶ Informer les femmes autochtones sur le suivi du projet et assurer leur participation au processus de suivi-évaluation.

Cependant, les normes de la Banque mondiale ajoutent des recommandations supplémentaires spécifiques aux femmes autochtones et au respect des structures sociales traditionnelles autochtones :

- ▶ Prendre en compte les intérêts des femmes autochtones dans le processus de consultation, tout en respectant les modes de décision traditionnels.
- ▶ Prévoir un mécanisme de règlement des plaintes qui n'interfère pas avec les processus de règlement des conflits existants, mais qui soit équitable et si nécessaire comporte des dispositions spécifiques pour les femmes.
- ▶ Décrire et analyser le rôle des femmes autochtones dans l'utilisation et la gestion des ressources naturelles sur les terres affectées par le projet.

### Patrimoine culturel

- ▶ Si le projet utilise les ressources culturelles à des fins commerciales, identifier si les décisions relatives à l'utilisation de ces ressources par le projet nécessitent ou non l'accord de toute la communauté. Si c'est le cas, inclure obligatoirement les femmes dans toutes les discussions.

### Engagement des parties prenantes et divulgation de l'information

- ▶ Identifier les intérêts, besoins et contraintes spécifiques aux femmes dans tous les groupes socioéconomiques affectés, y compris parmi les groupes vulnérables.
- ▶ Identifier les contraintes limitant la participation des femmes et s'assurer que celles-ci aient accès à l'information divulguée par le projet.
- ▶ Si nécessaire, organiser des consultations séparées pour les femmes. Dans tous les cas, (i) prendre en compte les points de vue des femmes des différents groupes sociaux affectés dans les activités du projet et (ii) documenter la façon dont ces points de vue sont effectivement récoltés et intégrés dans la conception du projet. (**La Fiche 2 : Éléments d'intégration du genre dans les EIES**, présente les enjeux de genre liés aux consultations publiques).
- ▶ Si nécessaire, intégrer un mécanisme d'enregistrement et de traitement des plaintes spécifique aux femmes.

# SECTION 2

## LE GENRE DANS LES ÉTUDES D'IMPACT, LES CADRES ET PLANS DE GESTION E&S / PHASE D'INSTRUCTION

---

**Cette section comporte les éléments suivants :**

**Fiche 1 :** Les diligences E&S dans le cycle de projet – p. 11

**Fiche 2 :** Éléments d'intégration du genre dans les EIES – p. 13

**Fiche 3 :** Éléments d'intégration du genre dans les CGES – p. 19

**Fiche 4 :** Éléments d'intégration du genre dans les PGES – p. 25

Rappel des étapes principales des diligences environnementales et sociales selon les phases du cycle de projet AFD

Le tableau ci-dessous rappelle les étapes des diligences E&S à suivre en fonction du classement des risques environnementaux et sociaux des projets (A, B+, B ou C). Les principes de ce classement sont détaillés dans le document de procédure ope-U1002. Les diligences à appliquer à chaque type de projet sont reprises de la matrice des diligences E&S de l’AFD, présentée en **Annexe 2**. Pour chacune de ces étapes et pour chaque type de projet, ce tableau indique les outils E&S à mobiliser (EIES, PGES, PEES, PAR). Ainsi qu’expliqué en **Section 1**, il n’existe pas de diligence spécifique au genre, qui doit donc être intégré de façon transversale dans chacun de ces outils. Les sections et fiches proposées dans la suite de la boîte à outils indiquent comment intégrer le genre dans chacun de ces outils E&S.

Le second tableau proposé en page suivante montre quant à lui le lien entre les actions spécifiques au genre et les diligences E&S pour chacun des comités et documents de projets de l’AFD, en indiquant quelles fiches peuvent être mobilisées à quelle étape du cycle de projet.

PHASE D'IDENTIFICATION	ÉVALUATION PRÉALABLE DES RISQUES E&S			
	Classement du projet en A (Risques élevés), B+ (Risques importants), B (Risques modérés) ou C (Risques faibles)			
	A (Risques élevés)	B+ (Risques importants)	B (Risques modérés)	C (Risques faibles)
Phase d'instruction	Mission de cadrage E&S.	Pas de mission de cadrage E&S, sauf si les circonstances l'exigent.		Pas de mission de cadrage E&S.
	<p>1. une EIES détaillée est réalisée, comprenant une étude de l'état initial biophysique et socioéconomique, une analyse des impacts et des propositions de mesures d'évitement, de réduction ou de compensation de ces impacts. Pour les projets classés A ou B+, un PGES est élaboré, et un PAR si des populations doivent être déplacées ;</p> <p>2. pour les programmes comportant une série de sous-projets, ou lorsque le niveau de définition du projet ne permet pas d'identifier avec précision les impacts, un CGES doit définir les principes de gestion des risques qui seront appliqués. Pour ce type de programmes, lorsque des déplacements de populations sont pressentis, un CPR doit également être élaboré, pour définir les principes selon lesquels ces déplacements seront menés.</p> <p>Ces études et plans sont réalisés de façon indépendante de l'étude de faisabilité.</p>		EESR (éventuellement intégrée à l'étude de faisabilité). Plan d'action E&S sommaire (PAESS).	Pas d'étude E&S.
Convention	Systématiquement, un PEES, annexé à la convention de financement, rappelle les engagements pris par la maîtrise d'ouvrage pour limiter les impacts négatifs de l'opération.			Pas de PEES.
Phase d'exécution	le PGES, le PAR et les autres plans d'action éventuels doivent être mis en œuvre et les mesures d'atténuation des impacts suivies et évaluées.		Les PAESS doivent être mis en œuvre.	Pas de PGES.
	Les engagements du PEES doivent être mis en œuvre et leur réalisation documentée.			Pas de PEES.
	Une mission de suivi E&S par an.	Pas de mission de suivi E&S sauf si les circonstances l'exigent.		Pas de mission de suivi E&S.
Évaluation ex post	Une évaluation ex post de la mise en œuvre des mesures d'atténuation doit être réalisée.			

## Intégration des actions genre dans les diligences E&S aux différentes étapes du cycle de projet AFD

COMITÉS ET DOCUMENTS	ACTIONS GENRE	DILIGENCES E&S	FICHES GENRE
<p><b>Fiche d'identification de projet (FIP)</b></p> <p>Comité d'identification</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1<sup>er</sup> questionnaire pour identifier <i>a priori</i> les enjeux et les risques du projet en termes de genre : diagnostic et analyse genre préalable.</li> <li>Début du dialogue avec la contrepartie sur l'intégration du genre dans le projet.</li> <li>Finalisation de la FIP – 1<sup>er</sup> classement Risques E&amp;S.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation E&amp;S initiale (classement A, B+, B, C).</li> <li>Évaluation des enjeux de genre.</li> </ul>	<p><b>Fiche 15</b> : Liste des traités internationaux en matière de droits des femmes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Profil genre pays.</li> <li>Fiche 1 des boîtes à outils genre sectorielles : Intégration du genre dans le cycle du projet.</li> </ul>
<p><b>Fiche de présentation de projet (FPP)</b></p> <p>Comité de crédit</p> <p>Note au conseil d'administration (NCA)</p> <p>Conseil d'administration</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration du genre dans les études d'impacts E&amp;S (TDR, DAO, rapports).</li> <li>Intégration du genre dans les cadres et plans de gestion des impacts identifiés.</li> <li>Définition des indicateurs (désagrégés) pour suivre l'intégration du genre durant la mise en œuvre.</li> <li>Finalisation de la FPP.</li> <li>Poursuite du dialogue avec la contrepartie et avec les autres acteurs du projet sur les enjeux de genre.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>EIES / EESR.</li> <li>CGES / PGES / PEES.</li> <li>CPR / PAR.</li> <li>PAG.</li> </ul>	<p><b>Fiche 2</b> : Éléments d'intégration du genre dans les EIES et les EESR.</p> <p><b>Fiche 3</b> : Éléments d'intégration du genre dans les CGES.</p> <p><b>Fiche 6</b> : Cadre de politique de réinstallation.</p> <p><b>Fiche 7</b> : Plan d'action de réinstallation.</p> <p><b>Section 4</b> : Éléments pour un Plan d'action genre / Phase d'instruction.</p>
<p><b>Convention</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intégration des éléments genre dans le PEES annexé à la convention.</li> <li>Intégration des éléments genre dans les DAO de travaux.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Clauses E&amp;S des DAO.</li> <li>Engagements d'information E&amp;S pour les rapports de suivi des PGES / PEES / PAR / Clauses E&amp;S.</li> </ul>	<p><b>Fiche 11</b> : Intégration du genre dans le PEES.</p> <p><b>Fiche 12</b> : Genre et DAO de travaux.</p>
<p><b>Rapports de suivi d'exécution</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Suivi des indicateurs définis durant l'instruction : intégration du genre dans les rapports de suivi réguliers du projet / dans les missions de supervision.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rapports de suivi de mise en œuvre des PEES / PGES / PAR.</li> </ul>	<p><b>Fiche 13</b> : Éléments d'intégration du genre dans les rapports de suivi E&amp;S.</p>
<p><b>Évaluation ex post</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluation <i>ex post</i> des résultats obtenus en termes de genre, sur la base notamment des indicateurs définis durant l'instruction.</li> </ul>		

## Enjeux

Les enjeux de l'intégration du genre dans les EIES sont liés à trois aspects principaux :

- (i) les impacts négatifs et positifs sont « genrés » : ils varient en fonction de la répartition des rôles, des accès aux ressources et de leurs contrôles entre femmes et hommes. La répartition des impacts entre femmes et hommes est donc fonction des structures sociales locales et de la définition locale des rapports de genre ;
- (ii) l'analyse des impacts sociaux ne prend généralement pas en considération cette différence, du fait que l'on considère les communautés impactées comme des entités homogènes. Cela aboutit à produire une analyse des impacts sociaux basée sur les perceptions masculines (voir **Encadré 1**, page suivante) ;
- (iii) la culture professionnelle des bureaux d'étude réalisant les EIES favorise les points de vue masculins, à la fois parce que les femmes sont généralement peu nombreuses dans les équipes mobilisées, mais aussi parce cette culture professionnelle est issue des sciences de l'environnement, et intègre souvent trop peu les apports des sciences sociales.

Une revue des pratiques d'intégration du genre dans les EIES a ainsi identifié trois biais principaux<sup>13</sup> :

- ▶ les ménages demeurent le plus souvent l'échelle d'analyse socioéconomique la plus fine. Ils sont de fait souvent considérés comme des « boîtes noires » ;
- ▶ les présupposés sur les rapports de genre et la répartition sexuelle des tâches deviennent souvent des hypothèses normatives dans les études, sans analyse de données de terrain ;
- ▶ les ménages dirigés par des femmes ne reçoivent pas suffisamment d'attention en tant que catégorie spécifique de ménages affectés.

Traiter les enjeux de genre dans les EIES implique donc (i) d'effectuer une analyse socioéconomique à l'échelle intra-ménage, (ii) d'éliminer tous les présupposés concernant les rapports de genre, et (iii) d'inclure explicitement les femmes et les ménages dirigés par des femmes parmi les catégories de PAP.

Ces éléments doivent se retrouver à toutes les étapes de l'EIES. Les éléments de TdR présentés ci-après donnent des indications concrètes aux consultants pour assurer cette intégration.

<sup>12</sup> Ces éléments peuvent aussi être utilisés pour les EESR et EESS.

<sup>13</sup> Lahiri-Dutt, Kuntala, and Nesar Ahmad. 2012. "Considering Gender in Social Impact Assessments." In *New Directions in Social Impact Assessments: Conceptual and Methodological Advances*, edited by Frank Vanclay and Ana Maria Esteves. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Ltd.

### Encadré 1 – Divergence des intérêts des hommes et des femmes sur un projet hydroélectrique en Inde

Le projet hydroélectrique de Devsari en Inde, sur le fleuve Pinder, consistait en un barrage de 35 m de haut et des installations permettant une production de 252 mégawatts. Les études d'impact réalisées au début des années 2010 ont conclu que ce projet devrait affecter 491 familles réparties dans 16 villages de la vallée du fleuve Pinder. Cette vallée se situe dans une zone reculée. La mise en eau du réservoir pouvait entraîner le déplacement physique de 26 familles. 20 000 personnes résidaient dans la vallée de Pinder et utilisaient le fleuve pour se déplacer et transporter des marchandises et des denrées alimentaires. Le fleuve était leur moyen de communication le plus rapide et le moins coûteux avec les centres économiques régionaux.

De nombreux hommes, y compris des notables locaux et des chefs de village, avaient obtenu des emplois sur le projet, ainsi que des compensations

monétaires. Les autorités locales ont donc approuvé les études et autorisé la mise en œuvre du projet. Une part importante des hommes était donc favorable au projet. La majorité des femmes habitant dans la vallée se sont, quant à elles, opposées au projet, au motif qu'il empêcherait le transport sur le fleuve et les activités économiques dont elles dépendaient, ainsi que le transport des denrées alimentaires. Les moyens de subsistance des femmes seraient donc mis en danger, alors qu'elles ne seraient *a priori* pas concernées par les emplois générés par le projet.

Les femmes se sont regroupées dans un collectif et ont annoncé qu'aucun homme employé par le projet ne pourrait désormais épouser une des femmes de la vallée.

Le projet a été suspendu au début de l'année 2015.

Source : Bharat Lal Seth, *Gender Matters / India*, 30 janvier 2015.

## Éléments genre à inclure dans les TdR d'une EIES

### Normes de référence

L'EIES sera conforme aux bonnes pratiques internationales. En particulier, toutes les références aux enjeux de genre des NES de la Banque mondiale (en cas de financement d'un projet public) / des Normes de performance de la SFI (en cas de financement d'un projet privé) applicables devront être intégrées dans l'étude.

### Méthodologie proposée par le consultant

Les méthodologies proposées par le consultant pour effectuer la prestation demandée devront respecter les points suivants :

- ▶ une approche genre transversale sera appliquée à toutes les actions liées à la réalisation de l'EIES ;
- ▶ toutes les données socioéconomiques collectées devront être désagrégées par sexe ;

- ▶ les analyses présentées devront être désagrégées par sexe ;

- ▶ les données socioéconomiques récoltées devront être annexées aux rapports produits sous forme de tableau et sous format électronique au format Excel ou équivalent.

Le consultant devra proposer une méthodologie de consultation avec les populations permettant :

- ▶ d'identifier les contraintes limitant la participation des différentes catégories de populations, en distinguant les contraintes des femmes et des hommes ;
- ▶ de définir les modes de consultation adaptés à ces différentes contraintes ;
- ▶ d'assurer et de documenter la participation des femmes aux processus de consultation publique et aux processus de décision ;

- ▶ de documenter les points de vue et attentes des différentes catégories de populations, en distinguant celles des femmes et des hommes ;
- ▶ de documenter les processus de choix de modes de compensations effectués par les PAP.

### Cadre légal et contexte institutionnel

Les lois nationales ayant trait aux droits des femmes et les traités internationaux sur les droits humains signés et ratifiés seront identifiés et les implications en termes de droits des femmes pour le projet seront détaillées.

La description du contexte institutionnel devra identifier les institutions et organismes en charge des droits des femmes.

### État initial

Le consultant devra détailler dans sa proposition les méthodes quantitatives et qualitatives qu'il propose d'utiliser pour collecter les données socioéconomiques.

Toutes les données socioéconomiques devront être désagrégées selon le sexe.

Le nombre de femmes et le nombre de ménages dirigés par des femmes affectés devront être indiqués.

La description des différentes catégories de personnes affectées devra présenter la part et le rôle des femmes dans chacune de ces catégories.

La part des femmes dans les activités économiques formelles et les emplois salariés devra être précisée.

La place et le rôle des femmes pour les enjeux suivants devront être analysés à partir de données factuelles :

- ▶ maîtrise foncière et modalités concrètes d'accès à la terre (y compris coutumières) ;
- ▶ accès aux ressources naturelles, contrôle de ces accès et usages différenciés, accès aux et contrôle des ressources économiques (p.ex. marchés, accès au crédit) ;
- ▶ division du travail et des activités économiques (sources et niveaux de revenus formels et informels) ;
- ▶ accès aux ou usage des différents services et infrastructures publics ou communautaires ;
- ▶ situation sanitaire ;
- ▶ gestion des éléments de patrimoine culturel matériel (sites/lieux sacrés, tombes, lieux de cultes) ;

▶ processus de prise de décision (formels et informels) et institutions politiques ;

▶ répartition des charges et des tâches au sein des ménages ;

▶ réseaux de solidarité, de parenté et de sociabilité ;

▶ organisations et institutions communautaires.

### Analyse des impacts

L'analyse de chaque impact précisera si celui-ci affecte différemment les femmes et les hommes, et ce pour chaque catégorie de personnes concernées. Si une ou des différences est/sont identifiée(s), elle(s) doi(ven)t être qualifiée(s) et quantifiée(s).

La proportion de femmes dans chaque groupe cible pour chacun des impacts sociaux devra être indiquée.

### Consultation publique

Les consultations publiques devront prendre en compte les contraintes matérielles et culturelles entravant la participation des femmes. Ces contraintes devront être décrites explicitement. La méthodologie retenue pour la mise en œuvre des consultations publiques devra prendre en compte ces contraintes.

Si nécessaire, des sessions de consultations publiques séparées pour les femmes pourront être organisées.

Les comptes rendus des consultations publiques présenteront séparément les points de vue, attentes et craintes des femmes et des hommes. Le nombre de femmes ayant participé aux réunions de consultations publiques sera indiqué, ainsi que le ratio femmes/hommes parmi les participant.e.s.

La liste des participant.e.s et les comptes rendus des sessions de consultations publiques seront fournis en annexe.

Le mécanisme de gestion des plaintes devra proposer des mesures adaptées pour l'enregistrement des plaintes des femmes. L'enregistrement des plaintes renseignera le sexe des plaignant.e.s.

### Groupes vulnérables

L'étude identifiera les critères de vulnérabilité des PAP. Ces derniers dépendront des caractéristiques de ces dernières, de leur contexte socioéconomique et des caractéristiques du projet. Les critères de vulnérabilités spécifiques au sexe seront détaillés.

À partir de ces critères de vulnérabilité, les différents groupes vulnérables seront identifiés. La part de chaque groupe vulnérable parmi chaque catégorie de PAP sera indiquée. La part de femmes parmi chacun de ces groupes vulnérables sera précisée.

Les recoupements entre groupes vulnérables seront indiqués et quantifiés.

### Préparation du PGES<sup>14</sup>

Toutes les mesures du PGES devront garantir l'égalité des sexes face aux avantages et mesures du projet. Chacune des mesures détaillera comment elle permet d'atteindre cette égalité.

Les plans de gestion sociaux devront préciser dans quelle mesure ils bénéficient aux femmes. Si nécessaire, des plans d'action genre seront préparés.

Les risques spécifiques encourus par les femmes dans le cadre des emplois au sein du projet seront analysés et traités spécifiquement dans les processus hygiène, sécurité et environnement (HSE).

Les mesures de suivi-évaluation du PGES devront permettre de suivre séparément la situation des femmes et des hommes affectés par les impacts du projet. Tous les indicateurs socioéconomiques proposés devront, dans la mesure du possible, être désagrégés par sexe.

Le PGES devra présenter des mesures permettant d'assurer la participation effective des femmes à l'évaluation de la mise en œuvre des mesures de gestion E&S.

### Éléments de suivi-évaluation à intégrer

Le programme de suivi-évaluation proposé devra permettre de suivre la situation des différents groupes sociaux affectés en y distinguant la situation des femmes de celle des hommes. Ce programme devra définir des mesures permettant d'assurer la participation des femmes à la définition des indicateurs de suivi et aux activités d'évaluation. Tous les indicateurs de suivi socioéconomiques devront être désagrégés par sexe.

### Compétences à mobiliser

Le consultant devra mobiliser un.e ou des expert.e.s en sciences sociales attestant d'une expérience avérée en réalisation d'études d'impacts dans la région du projet et sur des projets comparables. Une compétence et une expérience spécifiques sur le genre seront requises. Les équipes d'enquêteurs ou d'animateurs mobilisées devront être mixtes et formées à la prise en compte des enjeux de genre dans les activités à mettre en œuvre.

---

<sup>14</sup> Voir [Fiche 3 – Éléments d'intégration du genre dans les CGES](#).

## Évaluation de l'intégration du genre dans une EIES

ÉLÉMENTS À ÉVALUER	OUI / NON
<p><b>Cadre légal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ L'analyse du cadre légal décrit-elle les dispositions favorables aux femmes ou à l'égalité femmes-hommes, ou au contraire celles restreignant les droits des femmes ?</li> <li>▶ Quelles différences existent entre la législation nationale et les standards internationaux (pour les projets classés A ou B+) ?</li> <li>▶ Les textes internationaux sur les droits des femmes signés / ratifiés sont-ils listés ?</li> <li>▶ Les implications en termes de droits des femmes pour le projet sont-elles décrites ?</li> <li>▶ Les organismes ou institutions travaillant sur les droits des femmes sont-ils présentés ?</li> </ul>	
<p><b>Étude de l'état initial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les méthodes de collecte des données sont-elles décrites ?</li> <li>▶ Ces méthodes sont-elles satisfaisantes ? Permettent-elles de récolter les données quantitatives et qualitatives directement auprès des femmes affectées ? Le nombre de femmes affectées est-il indiqué ?</li> <li>▶ Le nombre de ménages affectés par le projet dirigés par des femmes est-il indiqué ?</li> <li>▶ La part de femmes dans les différentes catégories de population est-elle indiquée ?</li> <li>▶ Les données socioéconomiques sont-elles désagrégées par sexe ?</li> <li>▶ Les différences d'accès et de contrôle des ressources entre femmes et hommes sont-elles décrites ?</li> <li>▶ Les usages et accès aux services publics ou communautaires sont-ils différenciés selon le sexe ?</li> <li>▶ Le rôle des femmes dans les processus de prise de décision est-il décrit ?</li> <li>▶ Les modes d'accès des femmes à la terre sont-ils décrits ?</li> <li>▶ La répartition des tâches et des charges au sein des ménages est-elle analysée ?</li> <li>▶ Le degré de dépendance des femmes aux ressources naturelles, aux réseaux de solidarité et de parenté, est-il analysé ?</li> <li>▶ Les pratiques des femmes concernant le patrimoine culturel sont-elles distinguées de celles des hommes ?</li> <li>▶ Les groupes vulnérables sont-ils identifiés à partir des critères de vulnérabilités dépendant du contexte local et de la nature des impacts du projet ?</li> <li>▶ La part des femmes dans les différents groupes vulnérables est-elle indiquée ?</li> <li>▶ Les facteurs de vulnérabilité spécifiques aux femmes sont-ils identifiés ?</li> </ul>	
<p><b>Analyse des impacts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ La méthode d'analyse des impacts permet-elle de distinguer les impacts subis par les femmes de ceux subis par les hommes ?</li> <li>▶ L'analyse des impacts précise-t-elle quels sont les impacts qui affecteront plus les femmes que les hommes ?</li> <li>▶ Pour les impacts affectant davantage les femmes, une analyse de l'écart femmes-hommes de ces impacts est-elle présentée ?</li> <li>▶ La part de femmes parmi les groupes sociaux cibles est-elle indiquée pour chaque impact social ?</li> </ul>	

...

...

ÉLÉMENTS À ÉVALUER	OUI / NON
<p><b>Consultation publique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les processus de consultation publique sont-ils conformes aux obligations légales nationales ?</li> <li>▶ La méthodologie de consultation publique est-elle détaillée et s'appuie-t-elle sur une analyse des contraintes limitant la participation des femmes ?</li> <li>▶ Est-elle adaptée aux spécificités et contraintes des femmes affectées ? <ul style="list-style-type: none"> <li>- En termes de temporalité (corvée, travail aux champs, etc.) : ne pas fixer les horaires de consultation aux horaires de bureau ou de travail des employés du promoteur, mais aux heures où les différentes catégories de populations sont toutes disponibles. Sinon, seuls les vieux leaders ou les riches peuvent participer à la consultation).</li> <li>- En termes de spatialité (l'emplacement des réunions peut présenter des biais en fonction du contexte ; p.ex. dans certaines sociétés, les femmes ne peuvent pas se rassembler dans l'espace public, et encore moins y prendre la parole).</li> <li>- En termes de langue (la langue et le vocabulaire utilisés sont-ils maîtrisés par les femmes ?).</li> <li>- En termes de modes de communication (écrit ou oral, réunions publiques, sur invitation, avec des représentants...).</li> </ul> </li> <li>▶ L'EIES précise-t-elle le ratio femmes/hommes parmi les personnes ayant participé aux consultations publiques ?</li> <li>▶ Des sessions de consultations séparées pour les femmes étaient-elles nécessaires et ont-elles été mises en place ?</li> <li>▶ Les besoins, points de vue, craintes et attentes des femmes concernant le projet sont-ils documentés séparément de ceux des hommes ?</li> <li>▶ Les femmes ayant participé aux consultations publiques font-elles partie des femmes affectées par le projet ?</li> <li>▶ Quels sont les mécanismes de gestion des plaintes destinés à faciliter le recueil et le traitement des plaintes des femmes ?</li> </ul>	
<p><b>PGES<sup>15</sup></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les mesures E&amp;S comportent-elles des procédures ciblant spécifiquement les femmes ?</li> <li>▶ Une ou des mesures favorisant l'accès des femmes aux emplois créés par le projet existent-elles ?</li> <li>▶ Le PGES comporte-t-il des mesures favorisant l'égalité des sexes ou réduisant les inégalités entre les sexes ?</li> <li>▶ Les mesures spécifiques aux femmes sont-elles compatibles avec les autres mesures ?</li> </ul>	
<p><b>Suivi-évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le programme de suivi-évaluation intègre-t-il la participation des femmes à la définition des indicateurs et à la réalisation de l'évaluation ?</li> <li>▶ Le suivi proposé permet-il de suivre la situation des femmes issues des différentes catégories de PAP, distinctement de celle des hommes ?</li> <li>▶ Les indicateurs de suivi socioéconomiques sont-ils désagrégés par sexe ?</li> <li>▶ Les procédures hygiène-sécurité-environnement (HSE) incluent-elles des dispositions spécifiques pour les femmes employées ?</li> </ul>	

<sup>15</sup> Voir [Fiche 4 – Éléments d'intégration du genre dans un PGES](#).

## Enjeux

La Banque mondiale définit un CGES comme suit<sup>16</sup> :

*"An instrument that examines the risks and impacts when a project consists of a program and/or series of sub-projects, and the risks and impacts cannot be determined until the program or sub-project details have been identified. The ESMF sets out the principles, rules, guidelines and procedures to assess the environmental and social risks and impacts. It contains measures and plans to reduce, mitigate and/or offset adverse risks and impacts, provisions for estimating and budgeting the costs of such measures, and information on the agency or agencies responsible for addressing project risks and impacts, including on its capacity to manage environmental and social risks and impacts. It includes adequate information on the area in which subprojects are expected to be sited, including any potential environmental and social vulnerabilities of the area; and on the potential impacts that may occur and mitigation measures that might be expected to be used."*

L'enjeu principal est de nature politique : la réalisation du CGES doit permettre d'aboutir à un consensus entre les contreparties (gouvernement ou agences gouvernementales) et les bailleurs sur les procédures de gestion des impacts E&S alors que ceux-ci ne sont pas encore précisément identifiables. Il sert notamment à valider quelles normes ou exigences devront être appliqués par la suite (p.ex. NES 7 sur les peuples autochtones).

L'intégration du genre dans un CGES doit donc permettre d'anticiper l'identification et la gestion des enjeux de genre et impacts spécifiques au genre susceptibles d'advenir du fait de la mise en œuvre d'un programme ou d'une série de projets. Le CGES doit

également définir des procédures, des responsabilités institutionnelles et une organisation qui puissent permettre la prise en compte des enjeux de genre et qui ne comportent pas d'éléments propres à accroître les inégalités de sexe. L'objectif doit être de définir les conditions qui permettront une intégration égalitaire des femmes et des hommes à toutes les étapes du ou des projet(s), et une analyse et une gestion adaptées des impacts les affectant.

Le **Tableau 1** ci-dessous liste les éléments d'intégration du genre pour les différentes parties constitutives d'un CGES.

**TABLEAU 1 – INTÉGRATION DU GENRE DANS UN CGES**

1. DESCRIPTION DES PROJETS OU DU PROGRAMME ET DES OBJECTIFS
<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ S'ils existent, description des objectifs spécifiques sur le genre et la réduction des inégalités de sexe (p.ex. objectif de non-aggravation des inégalités de sexe du fait des projets ou d'amélioration de la situation des femmes).</li> <li>▮ Description de la façon dont les femmes pourront bénéficier du programme ou des projets.</li> </ul>
2. DESCRIPTION SYNTHÉTIQUE DES PROCÉDURES DE FINANCEMENT, D'APPROBATION, DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI D'EXÉCUTION DU PROGRAMME OU DES PROJETS
<ul style="list-style-type: none"> <li>▮ Inclusion d'indicateurs sur le genre dans les procédures de reporting (p.ex. évolution du ratio femmes/hommes parmi les employé.e.s du programme ou des projets, budgets spécifiques alloués aux actions bénéficiant aux femmes).</li> </ul>

...

<sup>16</sup> Banque mondiale «Environmental and Social Framework», ESS1, Annex A, p.22, 2017, <http://documents.worldbank.org/curated/en/383011492423734099/pdf/114278-WP-REVISED-PUBLIC-Environmental-and-Social-Framework.pdf>

...

### 3. DESCRIPTION DU CADRE LÉGAL ET INSTITUTIONNEL

- ▶ Les lois nationales ayant trait aux droits des femmes et les traités internationaux sur les droits humains signés et ratifiés seront identifiés et les implications en termes de droits des femmes pour le projet seront détaillées.
- ▶ Les droits des femmes (modernes et coutumiers) concernant la propriété foncière et les droits d'héritage seront décrits.
- ▶ La description du contexte institutionnel devra identifier les institutions et organismes en charge des droits des femmes.

### 4. DESCRIPTION DES EXIGENCES ET NORMES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES APPLICABLES

- ▶ Description des recommandations en termes de prise en compte du genre et de leurs implications liées au respect de ces normes (voir **Section 1**, p.3) « Prise en compte du genre dans le cadre des standards internationaux »).

### 5. DESCRIPTION DE LA SITUATION DE LA OU DES ZONE(S) D'IMPLANTATION DU PROGRAMME OU DES PROJETS

- ▶ Inclure une description des rapports de genre et de la situation des femmes, et des filles si pertinent.
- ▶ Désagréger les données socioéconomiques présentées.
  - En fonction du niveau de détail attendu et des données disponibles, inclusion des éléments genre de l'étude d'état initial évoqués dans la section EIES.

### 6. DÉFINITION DES PROCÉDURES DE GESTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE APPLICABLES AU PROGRAMME OU AUX PROJETS

- ▶ Descriptions des procédures intégrant le genre pour l'analyse préliminaire des impacts, les EIES, les PGES, les CPR et PAR, les clauses E&S de gestion de chantier.
- ▶ Définition de procédures de suivi-évaluation permettant de suivre la situation des femmes issues des différentes catégories de PAP, distinctement de celle des hommes.
- ▶ Prise en compte des contraintes spécifiques des femmes pour assurer leur participation au suivi-évaluation
- ▶ Définition d'indicateurs de suivi socioéconomique désagrégés par sexe.

### 7. ÉVALUATION DES IMPACTS POTENTIELS DU PROGRAMME OU DES PROJETS ET MESURES D'ATTÉNUATION ENVISAGÉES

- ▶ Évaluation différenciée pour les hommes et les femmes, du fait que les femmes sont en général plus affectées que les hommes par les impacts négatifs.

### 8. SI NÉCESSAIRE, CADRE DE POLITIQUE DE RÉINSTALLATION (voir Fiche 6 : Cadre de politique de réinstallation, p.38).

- ▶ Prise en compte du genre dans les différentes parties/principes de ce cadre (identification des PAP, consultations, recensement, processus de compensation, etc.)

...

...

### 9. SI NÉCESSAIRE, PRINCIPES D'UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES PEUPLES AUTOCHTONES, DE PROTECTION DES GROUPES VULNÉRABLES, OU AUTRE PLAN CORRESPONDANT AUX STANDARDS E&S INTERNATIONAUX APPLICABLES

- Prise en compte des enjeux de genre dans ces différents plans.

### 10. DESCRIPTION DU PROCESSUS DE CONSULTATION ET DE DIFFUSION DES INFORMATIONS SUR LE PROGRAMME OU LES PROJETS

- Analyse des contraintes spécifiques aux femmes limitant leur participation aux processus de consultation et leur accès aux informations sur le programme ou les projets.
- Description de la façon dont les documents E&S du programme ou des projets seront communiqués aux différentes étapes aux femmes affectées de façon culturellement appropriée et en prenant en compte leurs contraintes spécifiques.

### 11. DÉFINITION DES ARRANGEMENTS INSTITUTIONNELS ET ORGANISATIONNELS NÉCESSAIRES À LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME OU DES PROJETS.

- Évaluer les capacités de mise en œuvre et de suivi des mesures relatives au genre dans le cadre du processus d'évaluation E&S continue (maîtrise d'œuvre, maîtrise d'ouvrage, autres acteurs du projet/programme) et identifier les acteurs clés sur lesquels s'appuyer.
- Proposer, le cas échéant, des mesures de renforcement de capacités, des formations et de l'expertise pour garantir l'intégration du genre dans les diligences E&S.

### 12. ESTIMATION DU BUDGET NÉCESSAIRE À LA GESTION E&S

- Indication de lignes budgétaires dédiées aux actions ciblant spécifiquement les femmes ou dédiées à l'atténuation des impacts négatifs sur les femmes.

### 13. ANNEXES

Si nécessaire, en fonction des impacts anticipés :

- inclusion des modèles de clauses E&S intégrant le genre ;
- modèle de TdR pour un PAR, un CPR, une EIES, un PGES, intégrant le genre ;
- modèle d'une analyse genre adaptée à la nature du programme ou projet (voir boîtes à outils genre sectorielles) ;
- modèle de Plan d'action genre ;
- modèle de rapport de suivi intégrant des indicateurs sur le genre.

## Éléments de TdR pour la réalisation d'un CGES intégrant le genre

Les éléments de TdR permettant d'intégrer le genre dans l'élaboration d'un CGES induisent certaines tâches spécifiques à accomplir par le consultant. Ces tâches correspondent aux différentes sections du CGES. Les tâches envisageables sont listées ci-dessous. Elles doivent être adaptées à la nature du programme ou des projets pour lesquels le CGES est réalisé.

### Contexte du projet

Décrire le projet, les zones d'intervention, la justification et les objectifs du projet, ainsi que le type de financement (bilatéral ou multilatéral, cofinancement, etc.).

### Objectifs du CGES

Le CGES définit les principes de mise en œuvre de la gestion environnementale et sociale du projet. Il est conçu comme un mécanisme d'évaluation et de hiérarchisation des impacts environnementaux et sociaux potentiels de chaque sous-projet ou de chaque investissement à réaliser dans le cadre du projet, lorsque ces investissements sont multiples et/ou qu'ils ne sont pas encore précisément définis durant la phase de préparation de projet. Le CGES définit le cadre de surveillance et de gestion des impacts et des risques environnementaux et sociaux. Il sera développé en conformité avec les normes de la Banque mondiale.

Les objectifs spécifiques du CGES sont :

- ▶ inclure les objectifs spécifiques du CGES du projet (par exemple, définir un Cadre de politique de réinstallation, un plan de conservation de la biodiversité), et/ou conserver les objectifs spécifiques génériques ci-dessous ;
- ▶ caractériser le cadre légal et réglementaire relatif à la gestion des impacts E&S du projet ;
- ▶ pré-identifier les impacts E&S potentiels du projet et leurs modes d'atténuation ou de bonification ;
- ▶ évaluer les coûts des mesures de gestion E&S ;
- ▶ fixer les procédures et les méthodologies d'évaluation et de gestion des impacts pour les activités du projet ; et
- ▶ déterminer les responsabilités organisationnelles et institutionnelles de mise en œuvre, ainsi que les éventuelles mesures de renforcement de capacités nécessaires.

### Portée de la mission

Préciser à quelles composantes s'appliquera le CGES, et en définir les objectifs, moyens et responsabilités de mise en œuvre.

Selon leur nature, certaines composantes (p.ex. renforcement institutionnel) peuvent *a priori* ne pas être identifiées comme porteuses d'enjeux ou d'impacts E&S à traiter dans le CGES. Elles peuvent cependant avoir des implications (i) soit en termes d'égalité de genre ou de droits des femmes (p.ex. activités de formations), (ii) soit en termes de possibilité de mesures aidant à la gestion des impacts E&S (p.ex. un appui à la définition d'un programme de maintenance pour les établissements scolaires devrait prendre en compte la gestion des déchets).

### Tâches spécifiques à accomplir

- ▶ Si certains impacts ou enjeux environnementaux spécifiques sont déjà identifiés (p.ex. empiètement sur des aires naturelles protégées ou des parcs nationaux, déplacements de populations, impacts sur des peuples autochtones), des tâches les concernant peuvent être mentionnées ici.
- ▶ Le consultant établira la liste des lois et textes réglementaires nationaux, ainsi que la liste des textes internationaux signés ou ratifiés en lien avec le programme. **Il établira également la liste des lois et textes internationaux signés ou ratifiés ayant des implications en termes de droits des femmes par rapport au projet.** Les implications et obligations de ces lois et textes internationaux devront être décrites et analysées.
- ▶ Le consultant devra également analyser les écarts entre le cadre légal et les normes E&S appliquées par l'AFD, **notamment en termes d'intégration du genre**, et proposer des mesures pour combler ces écarts dans le CGES.
- ▶ Le consultant décrira la situation de référence dans les zones concernées par le programme. **Les données socioéconomiques présentées devront être désagrégées par sexe.** Cette description comprendra une analyse des rapports de genre, et des différences entre femmes et hommes en termes d'accès au foncier, de contrôle et d'accès aux ressources naturelles et économiques, d'usages et d'accès aux infrastructures et services publics, de situation sanitaire, de pratiques liées au patrimoine culturel et de participation aux processus de décision.

► Le consultant identifiera, évaluera et mesurera l'ampleur des impacts positifs et négatifs potentiels directs et indirects et les risques environnementaux et sociaux dans les zones d'intervention du programme. Ceci concerne notamment la phase d'implantation et de travaux, et la phase d'exploitation et de maintenance des installations associées au programme. Cette analyse préliminaire sommaire des impacts potentiels portera sur les milieux biophysique, socioéconomique et culturel. Elle devra établir dans quelle mesure chaque impact social et/ou culturel affectera les hommes et les femmes de façon différente. Le consultant devra aussi proposer des mesures d'atténuation ou de bonification prenant en compte les différences entre hommes et femmes.

► Le consultant présentera un tableau des impacts types et leurs mesures d'atténuation idoines. Il proposera également des actions pour améliorer les conditions environnementales et sociales dans les zones d'intervention du projet, en favorisant les actions réduisant les inégalités entre les sexes.

► Le consultant élaborera un cadre de programme de suivi-évaluation participatif en spécifiant les indicateurs environnementaux et sociaux types, ainsi que la méthodologie de leur mise en œuvre (données de référence, fréquence des collectes, responsabilités, etc.). Il indiquera comment les méthodes proposées assurent la participation des femmes. Ces méthodes devront s'appuyer sur une analyse des contraintes limitant la participation des femmes et lever si possible chacune des contraintes identifiées. Les indicateurs choisis devront prendre en compte les besoins et les points de vue des femmes. Le programme de suivi-évaluation devra permettre de documenter les impacts et la situation des femmes issues des différentes catégories de PAP distinctement de celle des hommes. Les indicateurs de suivi socioéconomique devront être désagrégés par sexe.

► Le consultant définira les mécanismes et les arrangements institutionnels de mise en œuvre du CGES en clarifiant les rôles et responsabilités des agences et de toutes les parties prenantes (aux niveaux central, régional/local, communal et district/village) impliquées dans sa mise en œuvre. Il s'agit en particulier de : la conduite de l'EIES pour chaque sous-projet, l'élaboration et l'approbation des TdR et des EIES pour ces sous-projets, de même que la mise en œuvre et le suivi de leur PGES. Le consultant devra proposer des arrangements et des mécanismes garantissant la représentation et la participation des femmes et des groupes vulnérables à toutes les étapes et à tous les échelons.

► Le consultant évaluera la capacité en termes de genre du gouvernement et des autres acteurs (agences d'exécution, maîtrise d'œuvre,...) impliqués dans la mise en œuvre du CGES. Il proposera des mesures idoines pour la sensibilisation, le renforcement institutionnel et/ou le renforcement des capacités E&S et de genre des différentes parties prenantes concernées.

► Le consultant développera un plan de consultation et de participation publique, impliquant toutes les parties prenantes du projet, y compris les principaux bénéficiaires et personnes directement affectées par le projet. Ce plan analysera les contraintes spécifiques des femmes et proposera des méthodes pour les prendre en compte et assurer leur participation effective. Ce plan de consultation et de participation communautaire est à inclure en annexe du CGES.

► Le consultant préparera un budget estimatif détaillé de toutes les actions et activités proposées dans le CGES. Des lignes budgétaires devront être réservées à des actions spécifiques pour les femmes.

Le rapport sera rédigé en français (et/ou toute autre langue à préciser). Une fois le CGES rédigé, il sera transmis à l'AFD pour revue et approbation. Afin de maximiser sa diffusion et sa compréhension, il est recommandé que le résumé exécutif du CGES soit traduit dans une ou plusieurs langues locales parlées dans les zones d'intervention du programme.

## Résultats attendus

► L'environnement et le contexte social (yc de genre) dans les zones d'intervention du projet sont caractérisés.

► Le cadre légal et réglementaire de gestion E&S du projet est défini.

► Les différents types d'impacts potentiels sont identifiés et hiérarchisés (yc impacts différenciés femmes-hommes).

► Les mesures d'atténuation à mettre en œuvre sont identifiées et leurs modalités et leurs coûts de mise en œuvre sont estimés.

► L'organisation et les responsabilités institutionnelles de la gestion E&S (yc genre) du projet sont définies.

► Le cadre de suivi de la gestion E&S est défini, et les modalités de suivi et d'évaluation sont précisées.

► Si des plans spécifiques sont attendus (p.ex. plan de gestion des pesticides, Cadre de politique de réinstallation), ils doivent être ajoutés aux résultats attendus.

## Contenu et plan du CGES<sup>17</sup>

Le CGES est un document de cadrage. Il sera donc aussi concis et précis que possible, et ne détaillera que les impacts environnementaux et sociaux significatifs. Il se concentrera sur la mise en œuvre des actions et mesures recommandées.

Des annexes pourront au besoin contenir les analyses détaillées réalisées.

Le CGES suivra le plan suivant :

- ▶ sommaire et liste des acronymes, figures, tableaux ;
- ▶ résumé exécutif ;
- ▶ description du projet, de ses objectifs et de sa justification ;
- ▶ situation environnementale et sociale des zones d'intervention du projet (yc en termes de genre) ;
- ▶ cadre légal et institutionnel en matière d'environnement, incluant les normes et conditionnalités E&S du ou des bailleur(s) ;
- ▶ identification et évaluation des impacts E&S potentiels et présentation des mesures d'atténuation ;
- ▶ procédures de sélection et d'évaluation E&S des sous-projets ;
- ▶ procédures de mises en œuvre des mesures types d'atténuation et de gestion E&S pour les sous-projets ;
- ▶ méthodologie de consultation publique pour l'ensemble du projet et pour les sous-projets ;
- ▶ modalités organisationnelles et institutionnelles de mise en œuvre et de suivi du CGES, incluant si nécessaire les actions de renforcement de capacités (en matière environnementale, sociale et de genre) ;
- ▶ calendrier de mise en œuvre du CGES, liant les activités de gestion E&S aux autres activités du projet ;
- ▶ budget de mise en œuvre du CGES, indiquant la provenance des financements ; et
- ▶ annexes, incluant :
  - le détail des consultations effectuées dans le cadre de la préparation du CGES ;
  - le formulaire de sélection des sous-projets ;
  - le formulaire de revue E&S des sous-projets (screening) ;
  - les références bibliographiques ;
  - (Ajouter les autres annexes attendues ou nécessaires).

## Méthodologie de l'étude

*(Préciser la méthodologie selon le contexte du projet, l'avancement de sa définition, les enjeux pré-identifiés, les relations avec les contreparties, etc.)*

L'étude procèdera par une revue bibliographique et une série d'entretiens avec des personnes ressources et représentatives (femmes et hommes). Des visites de terrain sur les sites d'intervention pressentis devront être effectuées.

Le consultant travaillera étroitement avec *(la contrepartie ou les institutions nationales associées à la gestion E&S du projet)*.

Toutes les données socioéconomiques devront, autant que possible, être désagrégées par sexe.

## Livrables

*(Définir ici les livrables attendus).*

## Calendrier

*(Indiquer le calendrier de réalisation de la mission et de validation des différents livrables).*

## Expertise requise

*(L'expertise sera à adapter en fonction des enjeux principaux (p.ex. déplacements de populations, impacts sur la biodiversité marine ou terrestre, sur l'avifaune ou la flore, etc.) Dans tous les cas, la présence d'une expertise locale est à favoriser).*

Le consultant devra avoir une expérience d'au moins 5 ans dans la préparation de documents de cadrage environnementaux et sociaux, et la réalisation et la mise en œuvre de plans de gestion environnementaux et sociaux.

Le consultant devra posséder une bonne expérience des normes E&S de la Banque mondiale et de leur mise en œuvre dans le cadre de travaux similaires au projet. Une bonne connaissance des normes et réglementations environnementales et sociales de la zone d'intervention est nécessaire.

Une connaissance des risques environnementaux et sociaux liés aux domaines clés et aux milieux d'intervention du projet est nécessaire.

Une expérience opérationnelle d'intégration de l'approche genre dans les évaluations environnementales et sociales des projets de développement du secteur concerné est requise.

<sup>17</sup> Voir Tableau 1 – Intégration du genre dans un CGES (p.19).

Le PGES devra respecter la réglementation nationale et être conforme aux bonnes pratiques internationales, notamment les Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale (*si le projet est public*)/les Normes de performance de la SFI (*si le projet est privé*).

## Objectifs

Le PGES a pour objectifs :

- ▶ de définir les responsabilités des différents intervenants (maître d'ouvrage, entreprises, assistance technique) quant à la gestion des impacts environnementaux et sociaux du projet ;
- ▶ d'établir la liste des activités et des plans d'action à mettre en œuvre pour atténuer les impacts négatifs et améliorer les impacts positifs du projet ;
- ▶ de définir les budgets associés à ces activités ainsi que les sources de financement ; et
- ▶ de permettre à l'AFD de disposer d'un outil de suivi de la mise en œuvre des engagements environnementaux et sociaux pris par le maître d'ouvrage à l'issue du processus d'évaluation environnementale et sociale du projet.

## Contenu

Le PGES présente :

- ▶ l'ensemble des mesures d'atténuation des impacts environnementaux et sociaux du projet définies dans l'EIES ;
- ▶ les modalités de mise en œuvre de ces mesures (management environnemental et social, aspects organisationnels, institutionnels, besoin de renforcement des capacités, expertises spécifiques, budgets et sources de financement, etc.) ;
- ▶ les actions de suivi environnemental et social à mettre en œuvre durant l'exécution des travaux/la mise en œuvre de l'opération et la phase d'exploitation des investissements ; et
- ▶ le cas échéant, les mesures nécessaires à la fermeture du site, à la fin de vie du projet.

**TABLEAU 2 – INTÉGRATION DU GENRE DANS LES SECTIONS TYPE D'UN PGES**

SECTIONS DU PGES	ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE
<b>Mesures d'atténuation</b>	
<p>Rappel synthétique des impacts négatifs et positifs du projet, tels que définis dans l'EIES. Ces impacts devront être hiérarchisés et préciser pour chacun d'entre eux : (i) la cible affectée par l'impact, (ii) l'importance relative de l'impact, (iii) sa probabilité d'occurrence et (iv) sa durée (court, moyen ou long terme), et (v) la permanence ou la réversibilité de l'impact.</p> <p>Description exhaustive des mesures d'atténuation et de bonification des impacts. Un tableau récapitulatif présentera la priorisation des mesures d'atténuation, en rapport avec la hiérarchie des impacts identifiés.</p> <p>Chaque mesure d'atténuation précisera le type d'impact qu'elle atténue, auquel elle remédie, la période concernée, les organismes ou personnes responsables de sa mise en œuvre, les conditions dans lesquelles elle est nécessaire (en permanence ou en cas d'imprévu, par exemple), et les indicateurs employés pour suivre sa mise en œuvre.</p>	<p>L'analyse de chaque impact précisera si celui-ci affecte différemment les femmes et les hommes au sein des différentes catégories de personnes affectées. Si une ou des différences sont identifiées, elles doivent être qualifiées et quantifiées.</p> <p>La proportion de femmes dans chaque groupe cible pour chacun des impacts sociaux devra être indiquée.</p> <p>Toutes les mesures du PGES devront garantir l'égalité des sexes face aux avantages et mesures du projet. Chacune des mesures détaillera comment elle permet d'atteindre cette égalité.</p>



...

SECTIONS DU PGES	ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE
<b>Mesures d'atténuation</b>	
<p>Pour chaque mesure ou plan d'action, des informations techniques détaillées (plans, description de matériel, méthodes de consultation avec les PAP, enquêtes socioéconomiques), ainsi que les normes à respecter (nationales et internationales) seront précisées.</p> <p>Pour chaque mesure ou plan d'action seront précisés la portée et les coûts de mise en œuvre, ainsi que les besoins institutionnels et en formation nécessaires à la mise en œuvre efficace de ces mesures.</p> <p>Le cas échéant, il sera défini des mécanismes d'indemnisation des parties impactées par le projet, impacts dont les effets ne peuvent être atténués.</p>	<p>Les plans de gestion sociaux devront préciser dans quelle mesure ils bénéficient aux femmes. Si nécessaire, des plans d'action genre seront préparés.</p> <p>Les risques spécifiques aux femmes dans le cadre des emplois occupés au sein du projet seront analysés et traités spécifiquement dans les processus HSE.</p> <p>Les modalités de versement ou d'allocation des indemnisations seront définies précisément, de manière à garantir que femmes et hommes puissent y accéder équitablement.</p>
<b>Consultation et gestion des plaintes</b>	
<p>Le PGES contiendra un plan de consultation des parties prenantes et des populations affectées, ainsi qu'un mécanisme de gestion des plaintes.</p>	<p>Les mesures définies dans le cadre du processus de consultation des parties prenantes et des populations affectées devront prendre en compte les contraintes matérielles et culturelles entravant la participation des femmes. Ces contraintes devront être décrites explicitement. La méthodologie retenue pour la mise en œuvre des consultations publiques et des mesures de participation des PAP devra prendre en compte ces contraintes.</p> <p>Si nécessaire, des sessions de consultations séparées pourront être organisées pour les femmes.</p>
<p>Le plan de consultation définira des mesures assurant que toutes les informations diffusées par le projet dans le cadre de la mise en œuvre du PGES puissent être reçues par les femmes et les hommes des différents groupes sociaux affectés.</p>	<p>Ces mesures seront argumentées en relation avec les rapports de genre existant et l'identification des contraintes matérielles, sociales ou culturelles des femmes et des hommes des différentes catégories de PAP.</p> <p>Le mécanisme de gestion des plaintes devra proposer des mesures adaptées pour l'enregistrement des plaintes des femmes. L'enregistrement des plaintes renseignera le sexe des plaignants.</p>

...

**Programme de suivi environnemental et social**

Ce programme permet :

- ▀ de vérifier l'effectivité de la mise en œuvre des mesures d'atténuation des impacts ;
- ▀ de vérifier l'efficacité des mesures appliquées ;
- ▀ de documenter l'évolution des milieux environnementaux et sociaux récepteurs des impacts du projet ;
- ▀ de mettre en œuvre, le cas échéant, des mesures correctives ;

Pour chaque mesure d'atténuation, ce programme indique les objectifs, les résultats attendus et les indicateurs permettant de suivre la réalisation, et les responsabilités et modalités de mise en œuvre des actions envisagées. Il sera précisé la nature de chaque indicateur, sa fréquence de renseignement, le milieu ou le groupe cible, les paramètres à mesurer et un objectif à atteindre (quantitatif ou qualitatif).

Des mesures correctives devront être envisagées pour chaque mesure d'atténuation.

Le plan de suivi environnemental et social définit le suivi du plan de consultation.

Si un plan de fermeture est inclus, celui-ci devra préciser *a minima* les conditions techniques et opérationnelles de l'arrêt / de la fermeture, les éventuelles conditions de la sécurisation et de la remise en état du site, de sa dépollution, du démantèlement des installations et des bâtiments, les conditions nécessaires à la réinsertion professionnelle des employés.

Le programme de suivi environnemental et social comprend des procédures de reporting, et précise le type, le format, le contenu, la fréquence et les responsables des différents rapports de suivis pour les mesures d'atténuation et les plans d'action.

Les indicateurs socioéconomiques des procédures de suivi des milieux environnementaux et sociaux récepteurs des impacts du projet devront être autant que possible désagrégés par sexe et ventilés selon les différents groupes sociaux affectés. Ce programme de suivi environnemental et social proposé devra permettre de suivre l'évolution de la situation des différents groupes sociaux affectés en y distinguant la situation des femmes de celle des hommes.

Ce programme devra définir des mesures permettant d'assurer la participation des femmes à la définition des indicateurs de suivi et aux activités d'évaluation. Tous les indicateurs de suivi socioéconomiques devront être désagrégés par sexe.

Le suivi du plan de consultation fournira des comptes rendus des consultations avec les PAP qui devront présenter séparément les points de vue, attentes et craintes des femmes et des hommes. Le nombre de femmes ayant participé aux réunions de consultations publiques sera indiqué, ainsi que le ratio hommes/femmes parmi les participants. La liste des participants, indiquant leur sexe, et les comptes rendus des sessions de consultations publiques seront inclus dans les rapports de suivi.

Si un plan de fermeture est inclus, il devra permettre de documenter ses effets sur les femmes et les hommes des différents groupes sociaux affectés.

...

SECTIONS DU PGES

ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE

Procédures organisationnelles

Le PGES décrit de manière précise :

- ▶ les dispositions institutionnelles nécessaires à la mise en œuvre des mesures d'atténuation et de suivi, que ce soit en phase de réalisation ou de fonctionnement du projet ;
- ▶ les personnes ou organismes chargés de la mise en œuvre de ces mesures en ce qui concerne, par ex., l'exploitation, la supervision, la vérification de l'application, le suivi de l'exécution, les mesures correctives, le financement, l'établissement de rapports et la formation du personnel ;
- ▶ la participation des PAP à la mise en œuvre du PGES ;
- ▶ les actions de renforcement des capacités et/ou de formation nécessaires à la mise en œuvre du PGES ainsi que la mobilisation d'expertise spécifique additionnelle ;
- ▶ les procédures d'audit et de contrôle externe de la mise en œuvre du PGES ;
- ▶ les modalités mises en place par le maître d'ouvrage pour mettre en œuvre et contrôler l'effectivité du PGES.

La procédure de participation des PAP à la mise en œuvre du PGES devra assurer que les femmes et les hommes des différents groupes sociaux participent équitablement à la mise en œuvre et au suivi des mesures les concernant.

Calendrier d'exécution et estimation des coûts

Il sera défini :

- ▶ un calendrier d'exécution du PGES, indiquant l'échelonnement des différentes mesures et plan d'action et leur coordination avec les plans d'exécution d'ensemble du projet ;
- ▶ une estimation des coûts d'investissement et de fonctionnement ;
- ▶ les sources des fonds nécessaires à la mise en œuvre du PGES.

Le calendrier d'exécution devra prévoir le temps nécessaire, si besoin, à la bonne mise en œuvre des différentes actions garantissant la prise en compte du genre (notamment processus de consultation, recueil de données désagrégées, formations...)

La prise en compte du genre dans les différentes mesures et actions du PGES, si elle constitue un coût additionnel, devra être budgétée et intégrée au budget global du PGES /du projet.

# SECTION 3

## ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE POUR LES DÉPLACEMENTS DE POPULATIONS (CPR ET PAR) / PHASE D'INSTRUCTION

Cette section comporte les fiches suivantes :

**Fiche 5** : Enjeux et bonnes pratiques – p. 30

**Fiche 6** : CPR – p. 38

**Fiche 7** : PAR – p. 44

## Enjeux

Les déplacements forcés de populations dus aux projets de développement provoquent des impacts économiques et sociaux négatifs importants. Ces impacts ne touchent pas les populations affectées de façon homogène. Le genre est l'un des facteurs de différenciation des impacts. Les enjeux de l'intégration du genre dans les déplacements de populations sont listés ci-après.

- ▶ Les études réalisées sur les déplacements de populations montrent que les femmes et les enfants sont plus touchés que les hommes par les baisses de revenus, la hausse de la morbidité et de la mortalité, ainsi que par la coupure de l'accès aux services publics.
- ▶ Les rapports de genre existants déterminent la façon dont les impacts sont répartis entre les sexes.
- ▶ Un déplacement de populations modifie les rapports de genre : *"Resettlement involves a re-ordering of gender relations across a wide spectrum, but that re-ordering emerges from previous assumptions about gender and the gendered experience of those involved"*<sup>18</sup>.
- ▶ Les relations de genre jouent ainsi un rôle central dans les processus de changement social induit par les déplacements sur les points suivants :
  - accès aux et contrôle des ressources : les impacts sociaux reposent sur l'inégale distribution sociale de l'accès aux et du contrôle des ressources, et tendent à aggraver cette inégalité :
    - ressources naturelles (terres, eau, produits forestiers non ligneux, etc.) ;
    - ressources économiques (accès aux marchés et au crédit, accès à la formation) ;
    - ressources socioculturelles (réseaux de parenté, systèmes de savoirs, etc.).
  - division du travail et des activités économiques ;
  - participation et processus de décision ;
  - arrangements institutionnels : la création de nouveaux arrangements institutionnels ou d'innovations formelles peut fragiliser les arrangements informels/coutumiers qui donnent aux femmes un accès à ou un contrôle de certaines ressources. Cette formalisation peut conduire à leur exclusion de cet accès et à la diminution de leurs ressources ;
- identité et bien-être social : les déplacements entraînent des changements socio-identitaires traumatiques et les femmes n'ont souvent pas les mêmes moyens que les hommes pour évacuer leurs traumatismes. Elles sont souvent moins mobiles que les hommes, et un changement de lieu peut donc les perturber davantage, en raison de la modification (éloignement, coupure) des liens avec leurs réseaux familiaux et de sociabilité<sup>19</sup>.
- ▶ Les inégalités de genre préexistantes sont le plus souvent aggravées par les processus de déplacement, en particulier en ce qui concerne l'accès au foncier :
  - les femmes ont moins souvent de droits fonciers formels que les hommes. Dans de nombreux pays, cela a pour conséquence de les priver d'accès aux compensations dans le cadre des expropriations ;
  - les droits coutumiers, au premier rang desquels la propriété foncière, sont le plus souvent contrôlés par des hommes. Les femmes ont généralement des droits d'usages, difficiles à prendre en compte dans les processus formels de déclaration d'utilité publique (DUP) ou dans les cadres de compensation ; et
  - les femmes dépendent plus souvent et de manière plus importante de l'accès aux ressources naturelles communautaires<sup>20</sup> dont la perte est souvent non compensée ou mal évaluée et indemnisée. De plus, la perte d'accès à des ressources naturelles communautaires accroît la charge de travail et la charge financière des femmes (p. ex. collecte de produits forestiers non ligneux ou de bois de chauffage).

<sup>18</sup> Colson, Elizabeth. "Engendering Those Uprooted by 'Development.'" In *Engendering Forced Migration: Theory and Practice*, edited by Doreen Marie Indra. Refugee and Forced Migration Studies 5. Oxford: Berghahn Books, 1999., p.26.

<sup>19</sup> Mehta, Lyla, and Bina Srinivasan. "Balancing Pains and Gains. A Perspective Paper on Gender and Large Dams." *Contributing Paper for WCD Thematic Review WCD Thematic Review 1.1 (b) (2000)*. p.8-10.

<sup>20</sup> Fernandes, Walter. "Displacement and Alienation from Common Property Resources." In *Displaced by Development. Confronting Marginalisation and Gender Injustice*, edited by Lyla Mehta, 105-30. London / New Dehli: SAGE Publications, 2009./ Mehta, Lyla, *The Settler and His Wife*. "Deportate, Esuli E Profughe Special Issue Engendering Migration and Displacement in Developing Countries: Focus China, no. 17 (2011): 25.

Malgré ces différences, la planification et les enquêtes réalisées pour la préparation de déplacements de populations demeurent focalisées sur le ménage comme unité d'analyse et réceptacle des impacts.

*"When people are uprooted because their land is wanted for economic reasons usually associated with visions of national development, their multiple identities tend to disappear: they become ungendered, uprooted, and are dealt with as undifferentiated families or households"* (Colson, opus cité, p. 25).

Les changements et impacts sociaux induits par un déplacement de populations sont difficiles à évaluer. Leur « coût » ou leur valeur dépend en effet de variables culturelles, politiques, sociales, ainsi que des stratégies des projets, etc. Les coûts de ces impacts peuvent également varier en fonction du sexe. L'incompréhension ou la méconnaissance des rapports socioéconomiques existant au sein des ménages tend à accentuer les impacts négatifs touchant plus les femmes.

De même, les biais institutionnels et organisationnels des structures chargées de mettre en œuvre les déplacements peuvent limiter les opportunités offertes aux femmes de profiter des compensations ou des impacts positifs des projets (voir **Encadré 2** et **Encadré 3**).

Il est donc nécessaire de pouvoir désagréger les données à l'échelle intra-ménage afin de pouvoir (i) anticiper les impacts et accompagner les changements, (ii) évaluer les indemnités et compensations en fonction des sexes et (iii) définir des arrangements institutionnels et des modes de versement des indemnités qui ne lèsent pas les femmes. En effet, ce n'est pas parce que les indemnités sont versées au chef de ménage que celui-ci va en faire bénéficier l'ensemble des personnes constituant ce ménage. L'égalité de distribution des revenus intrafamiliaux ne doit pas être présupposée.

### Encadré 2 – Exclusion des femmes du processus de compensation en Ouganda

En Ouganda, 94 % des terres sont possédées par des hommes, et 6 % par des femmes, alors que ces dernières représentent 70 % des travailleurs agricoles et produisent la majeure partie de la nourriture des ménages. Des études sur les pratiques de déplacements de populations lors de la construction de lignes électriques ont montré que les hommes propriétaires fonciers étaient compensés, tandis que les

agricultrices ne l'étaient pas. En outre, les compensations étant versées au mari, les femmes n'étaient pas toujours au courant du processus, et ces compensations étaient parfois dépensées par les maris sans que les épouses ne le sachent. Certains époux en profitaient ainsi pour acheter de nouvelles terres, prendre une seconde femme, ou engager des dépenses festives (sans en avertir leur épouse).

Source : ENERGIA 2012 Transmission Line Projects. Building Capacity for Gender Mainstreaming of Energy Sector Co-operation in Uganda: Baseline Study

### Encadré 3 – Quand une mesure d’atténuation des risques accroît la vulnérabilité des femmes

Le projet de barrage de Sardar Samovar en Inde a entraîné un déplacement forcé de populations. La tenure foncière dans les villages affectés était une tenure coutumière, informelle. Afin de leur assurer une sécurité foncière à l’issue du déplacement, les ménages expropriés se sont vu accorder des titres fonciers officiels sur les sites de réinstallation en compensation de la perte de leurs terres. Cependant, ces nouveaux titres de propriété furent établis au nom du chef de ménage, qui était dans la plupart des cas un homme. En cas de divorce ou de veuvage post déplacement, les femmes se retrouvaient sans

accès à la terre, alors qu’elles bénéficiaient d’un accès individuel à la terre dans l’ancien système coutumier. Dans certains cas, les femmes chefs de ménages durent faire établir des titres de propriété au nom d’un de leurs fils, devenant donc dépendantes du bon vouloir de celui-ci. Ainsi, une mesure d’indemnisation, dont le but était d’accorder une plus grande sécurité foncière aux personnes déplacées par le projet, a finalement accru les inégalités de genre en aggravant l’insécurité foncière des femmes.

Source : Lyla Mehta, "The Settler and His Wife," *Deportate, Esuli E Profughe Special Issue Engendering Migration and Displacement in Developing Countries: Focus China*, no. 17 (2011): 25.

## Bonnes pratiques

Les bonnes pratiques adoptées pour répondre aux enjeux de genre identifiés dans les processus de déplacement et réinstallation de populations sont les suivantes<sup>21</sup> :

### Préparation du déplacement :

- ▶ intégrer les enjeux de genre dans les TdR des consultants ;
- ▶ identifier, dans les recensements, chaque individu affecté (voir **Encadré 6**) ;
- ▶ documenter, via les enquêtes socioéconomiques, les conditions, propriétés, niveaux et sources de revenus (formelles et informelles) des femmes, les moyen d’accès et de contrôle aux/des ressources ;
- ▶ collecter des données désagrégées par sexe ;
- ▶ évaluer la dépendance des femmes aux ressources naturelles communautaires et prévoir des moyens d’accès aux ressources naturelles sur les sites de réinstallation ;
- ▶ les besoins et attentes des femmes doivent être documentés séparément de ceux des hommes ;

- ▶ définir des matrices d’éligibilité et de compensation qui ne lèsent pas les femmes ;
- ▶ impliquer les femmes et les groupes de femmes dans la planification du déplacement, le choix des sites de réinstallation, ainsi que les modes de compensation et les programmes de restauration des revenus et moyens de subsistance ;
- ▶ assurer la représentation des femmes dans les comités représentant les intérêts des populations déplacées ;
- ▶ vérifier si le cadre légal national prévoit des mesures spécifiques concernant les droits à la propriété des femmes (p.ex. accès à la propriété foncière, droits d’héritage) ;
- ▶ si le cadre légal national ne permet pas aux femmes d’être éligibles à des compensations, mettre en place des moyens de compensation spécifiques supplémentaires ;
- ▶ prévoir, au sein des organisations en charge de la mise en œuvre du processus, des équipes féminines pour gérer le processus de déplacement et de réinstallation ; et
- ▶ adapter le processus de gestion des plaintes aux besoins, contraintes et capacités des femmes.

<sup>21</sup> Ces mesures sont adaptées à partir des outils élaborés par la BAsD et la SFI : Asian Development Bank 2003 : Gender checklist – Resettlement ; Asian Development Bank. Handbook on Resettlement: A Guide to Good Practice. Manila: Asian Development Bank, 1998.; IFC. Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan. Washington DC: IFC, 2002.

### Durant le déplacement :

- ▶ mettre en place des mesures d'aide particulières pour les femmes et les groupes vulnérables (dans la plupart des pays, les populations pauvres comprennent un nombre plus important de femmes) ;
- ▶ délivrer les titres fonciers et des droits à indemnités aux noms des époux (et non pas seulement aux noms des chefs de ménages) ;
- ▶ prévoir des critères d'éligibilité aux compensations spécifiques pour les ménages dirigés par des femmes ;
- ▶ si nécessaire, verser des indemnités distinctes et séparées à la femme et au mari en fonction des rôles et responsabilités au sein du ménage et des propriétés individuelles de chacun ; et
- ▶ prévoir des mesures pour assurer le suivi médical des femmes enceintes et gérer les accouchements durant le déplacement.

### À court terme, la fourniture, l'amélioration ou le maintien de la continuité d'un certain nombre de services peuvent aider les femmes à mieux s'adapter à leurs sites de réinstallation et aux changements qu'elles subissent :

- ▶ réduire la charge de travail des femmes en fournissant sur le site, par exemple, des bornes fontaines, des pompes à main, des moulins, des parcelles boisées, des fourneaux à bon rendement énergétique, ou tout autre moyen susceptible d'alléger la charge de travail des femmes en fonction du contexte local ;
- ▶ améliorer les services de santé par la formation de sages-femmes, la création de centres de soins primaires, la fourniture de conseils pour l'espacement des naissances et le planning familial, l'approvisionnement en eau potable et la formation aux règles d'hygiène ; et
- ▶ améliorer les services familiaux sous diverses formes : vaccinations, gardes d'enfants pour les travailleuses, écoles primaires, intrants pour la production de cultures vivrières, et logements.

### À long terme, les mesures suivantes peuvent aider les femmes à améliorer leur situation post déplacement :

- ▶ améliorer les possibilités d'éducation (services d'alphabétisation et d'initiation de base à l'arithmétique, promotion de l'éducation des filles) ;
- ▶ améliorer l'accès aux actifs productifs (comme le crédit) ;
- ▶ accroître les revenus en créant des mutuelles de crédit, en assurant la formation professionnelle et en ouvrant l'accès aux marchés ;
- ▶ améliorer la participation à la prise de décisions (appui aux groupes de défense des intérêts des femmes) ; et
- ▶ promouvoir l'égalité d'accès des femmes aux emplois (y compris et surtout au sein du projet).

### Suivi-évaluation :

- ▶ inclure les femmes dans la formulation des processus de suivi-évaluation ;
- ▶ suivre les impacts sur les femmes séparément de ceux des hommes : désagréger par sexe les données du rétablissement des moyens de subsistance et des revenus ;
- ▶ s'assurer que les femmes ont connaissance des budgets spécifiques alloués à la restauration de leurs revenus ; et
- ▶ assurer une représentation des femmes dans les comités de suivi.

L'encadré page suivante donne un exemple de mesures d'intégration du genre à développer dans le cadre d'un processus de déplacement de populations.

### Encadré 4 – Intégration du genre dans le Plan d'action de réinstallation du projet de barrage de Song Bung 4 au Viet Nam

Le projet hydroélectrique de Song Bung 4 au Viet Nam a nécessité le déplacement physique et la réinstallation de 4 villages, soit environ 1 200 personnes. Le projet se déroule dans des zones montagneuses enclavées, habitées par des minorités ethniques. Le Plan d'action de réinstallation réalisé sur financement de la BAsD a intégré dès sa conception les enjeux de genre. Les actions spécifiques au genre qui ont été développées sont les suivantes :

- ▶ sélection de sites de réinstallation et conception des plans des villages, des infrastructures publiques et des logements en consultation avec les représentants des femmes, avec priorité donnée aux infrastructures favorisant les activités de subsistance exercées par les femmes pour nourrir leurs familles ;
- ▶ émission de titres fonciers pour l'agriculture et les activités forestières aux noms du mari et de la femme ;
- ▶ participation des femmes comme des hommes dans des programmes de formation à la gestion forestière communautaire et aux techniques agricoles ;
- ▶ ateliers séparés pour les femmes sur la conception et la mise en œuvre des activités de subsistance ;
- ▶ suivi et reporting des indicateurs à l'aide de données ventilées par sexe et par origine ethnique ;
- ▶ sensibilisation et formation des agents du projet et des membres de la commune du district ainsi que des agents en charge du déplacement de populations et de la réinstallation sur les enjeux de genre ;
- ▶ présence de représentantes de l'Union des femmes vietnamiennes, ainsi que de femmes affectées par le déplacement, au sein des comités de réinstallation au niveau du district et de la commune ;
- ▶ inclusion, dans toutes les séances de formation organisées par le projet, de membres des comités de réinstallation de district, des femmes des villages directement affectés par le projet, et des femmes des villages en aval et en amont du barrage ;
- ▶ mise en place de mécanismes de règlement des plaintes spécifiques pour les femmes sur les sites de réinstallation ;
- ▶ développement de formations distinctes pour les femmes sur l'amélioration de la sécurité alimentaire et de la productivité économique des ménages ;
- ▶ respect des normes de travail sensibles au genre et non-discrimination pour les femmes employées pendant la construction (salaire égal pour travail égal, conditions de travail sûres, installation de sanitaires de chantier et mise en place de garde d'enfants pour les travailleuses) ;
- ▶ contractualisation d'une ONG expérimentée pour mettre en œuvre un programme de prévention du VIH/sida et sensibilisation aux risques de prostitution et de traite humaine ; et
- ▶ fourniture d'information, d'éducation, et de matériel de communication sur la santé des femmes d'une manière culturellement sensible et participation des femmes leaders des villages touchés dans le plan d'action de santé publique.

Source : Asian Development Bank, 2015. *Navigating Gender-Inclusive Resettlement: The Experience of the Song Bung 4 Hydropower Project in Viet Nam*. Asian Development Bank, Manila<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> <http://www.adb.org/publications/navigating-gender-inclusive-resettlement-experience-song-bung-4-hydropower-project>

## Femmes et groupes vulnérables

Comme n'importe quel groupe social, les femmes ne sont pas un groupe homogène. Les réactions individuelles aux changements sociaux rapides et drastiques induits par des déplacements de populations dépendent de facteurs variés : des facteurs liés au projet causant le déplacement (tels que la nature des compensations et des activités de réinstallations), des facteurs endogènes (tels que la nature des rapports de genre existants, l'âge des individus, leurs niveaux d'éducation), mais aussi la structure des réseaux familiaux, ou certains facteurs culturels. En fonction des situations individuelles mais aussi des structures sociales des populations affectées, les changements sociaux déclenchés par un déplacement peuvent ainsi transformer les rapports de genre et améliorer la situation de certaines catégories de femmes (voir **Encadré 5** ci-après).

Les femmes, en particulier les femmes cheffes de ménage, sont souvent considérées comme faisant partie des groupes vulnérables. En tant qu'individus, les femmes peuvent être vulnérables à plusieurs titres : une femme veuve, âgée et handicapée cumule plusieurs vulnérabilités. Si les rapports de genre existant sont la plupart du temps défavorables aux femmes, il ne faut cependant pas considérer les femmes comme constituant en soi un groupe vulnérable.

### Deux types de vulnérabilités peuvent être définis :

- ▶ les vulnérabilités propres des individus ou des groupes sociaux, liées à leurs caractéristiques physiques et/ou sociales et culturelles, qui sont indépendantes du projet et du déplacement de populations, mais qui peuvent être exacerbées par le déplacement ;
- ▶ les vulnérabilités dans l'accès aux informations, activités et opportunités fournies ou rendues possibles par le projet. C'est particulièrement le cas dans l'accès aux emplois créés par le projet, ou dans l'accès à l'information concernant le projet ou le déplacement.

Ainsi que le montrent les exemples cités dans les **Encadré 2** et **Encadré 3**, la définition des compensations ou de leur mode de versement peut créer de nouvelles vulnérabilités.

Les **bonnes pratiques** concernant l'intégration du genre dans la prise en compte des vulnérabilités sont donc :

- ▶ identifier des critères de vulnérabilité, et les valider avec les PAP, en s'assurant que les femmes participent à cette validation (voir les enjeux liés aux consultations dans la **Section 2 : Le genre dans les études d'impact, les cadres et plans de gestion E&S / Phase d'instruction** – p.10) ;
- ▶ identifier pour chaque critère de vulnérabilité s'il affecte les hommes et les femmes différemment ;
- ▶ désagréger pour chaque groupe de personnes vulnérables le nombre d'hommes et de femmes ;
- ▶ mettre en œuvre un recensement des personnes déplacées qui permettra de documenter les caractéristiques de tous les individus affectés, et d'adopter une échelle d'analyse plus fine que le ménage (voir **Encadré 6** – p.37).

### Encadré 5 – Hétérogénéité de la situation des femmes déplacées et marges de manœuvre lors des processus de réinstallation

Dans le cas d'un processus de déplacement au **Zimbabwe**, il a été observé que les femmes déplacées, du fait de l'éloignement, se trouvaient souvent moins contraintes par leurs réseaux de parenté dans leurs comportements et leurs initiatives, et à avoir de meilleures relations avec leurs maris<sup>23</sup> qu'auparavant.

Les jeunes femmes déplacées par le projet de barrage de Sardar Samovar en **Inde** venaient de villages ruraux. Elles ont été réinstallées avec leurs familles dans des zones urbaines. Elles se sont généralement mieux adaptées que les femmes plus âgées, notamment en développant des activités commerciales ou en bénéficiant de nouvelles opportunités d'éducation, tandis que leurs aînées ne parvenaient pas toujours à développer de nouvelles activités<sup>24</sup>. Ce phénomène a également été constaté dans le projet de barrage de Tarbela au **Pakistan**<sup>25</sup>.

Plusieurs études montrent que le statut des femmes peut évoluer positivement suite à un appauvrissement du ménage causé par un déplacement<sup>26</sup>. Le déplacement de familles pasteurs pour la création de réserves naturelles dans l'est du **Kenya** au début des années 1990 a ainsi conduit à un appauvrissement et à un changement culturel radical pour certaines familles. Les époux chefs de famille prenaient auparavant toutes les décisions concernant la vie du ménage car ils étaient propriétaires des troupeaux. Ces troupeaux étaient un élément central de la vie sociale et économique et définissaient l'identité collective et le statut social de leur propriétaire. Ils étaient la seule source de revenus et de prestige social et étaient totalement contrôlés par

les hommes. Ceux-ci décidaient des mariages de leurs enfants et du type d'éducation qu'ils recevaient. Lors du déplacement, la plupart des troupeaux ont été presque totalement décimés en un an du fait du manque d'eau sur les sites de réinstallation et de la présence de nouvelles maladies contre lesquelles le bétail n'était pas immunisé. Pour survivre, les hommes chefs de ménages ont dû trouver de nouvelles activités, telles que la production de charbon ou l'agriculture. Dans la culture des sociétés pastorales déplacées, ces activités étaient indignes. Ainsi, certaines femmes ont quitté leurs maris pour retourner chez leur père (qui n'avait pas été déplacé). D'autres ont adopté ces nouvelles activités et contribué à générer des revenus pour assurer la survie de leur ménage. Ces changements ont modifié les rapports de genre au sein des couples : désormais, les femmes produisant une part des revenus, parfois plus importante que celle produite par leurs maris, les décisions étaient prises en commun. Certaines femmes décidaient des mariages de leurs filles, ce qui était inenvisageable avant le déplacement et la fin de l'activité pastorale. Le déplacement et l'appauvrissement des ménages que celui-ci a généré a donc conduit à une évolution des rapports de genre au sein de certains ménages, de manière plutôt favorable pour les femmes.

Les changements rapides induits par un déplacement de populations ouvrent donc des espaces de négociation ou de remise en cause des anciennes normes sociales. Des marges de manœuvre existent dans certain cas pour permettre de modifier les rapports de genre.

Sources : Koenig, Dolores. 1995. "Women and Resettlement." In *The Women and International Development Annual*, edited by Rita S Gallin, Anne Ferguson, and Janis Harper, 4:21–49. Boulder, Colorado: Westview Press. Bennett, Olivia, and Christopher McDowell. 2012. *Displaced. The Human Cost of Development and Resettlement*. Studies in Oral History. New York: Palgrave Macmillan.; Mehta, Lyla. "The Settler and His Wife." *Deportate, Esuli E Profughe Special Issue Engendering Migration and Displacement in Developing Countries: Focus China*, no. 17 (2011): 25.

<sup>23</sup> Koenig, Dolores. "Women and Resettlement." In *The Women and International Development Annual*, edited by Rita S Gallin, Anne Ferguson, and Janis Harper, 4:21–49. Boulder, Colorado: Westview Press, 1995.

<sup>24</sup> Mehta, Lyla. "The Settler and His Wife." *Deportate, Esuli E Profughe Special Issue Engendering Migration and Displacement in Developing Countries: Focus China*, No. 17 (2011): 25.

<sup>25</sup> Bennett, Olivia, and Christopher McDowell. *Displaced. The Human Cost of Development and Resettlement*. Studies in Oral History. New York: Palgrave Macmillan, 2012. chapitre 3.

<sup>26</sup> *Ibid*, chapitre 4.

### Encadré 6 – Prise en compte des femmes et des enfants lors des recensements

Le recensement des personnes déplacées est une étape cruciale dans les processus de déplacement de populations : elle permet de définir qui sera éligible. Le recensement permet également de déterminer le nombre et les caractéristiques des personnes déplacées (p.ex. sexe, âge, niveau d'éducation). La date du recensement est le plus souvent la date limite pour l'éligibilité aux mesures du Plan d'action de réinstallation. Le recensement peut être effectué en même temps que des enquêtes socioéconomiques ayant pour but de déterminer les niveaux de revenus monétaires et non monétaires des personnes affectées. Il peut aussi précéder ces enquêtes socioéconomiques.

Dans le cas de déplacement physique, les recensements sont généralement effectués à l'échelle des ménages, en remplissant une fiche par ménage. Dans certains cas, une fiche individuelle est remplie pour chaque personne perdant des biens. Dans tous les cas, cependant, l'unité de recensement demeure le ménage ou la famille. Il faut donc éviter que seuls les « chefs de famille » soient recensés. Pour chaque ménage ou unité sociale concerné par une fiche

de recensement, l'ensemble des membres doit être identifié individuellement, les caractéristiques propres à chacun précisées, ainsi que le lien de chacun avec le chef de ménage et les biens à compenser. Les femmes, les enfants, les personnes âgées dépendantes doivent donc figurer sur les fiches de recensement.

Il est également recommandé que les fiches de recensement soient signées par les personnes recensées et les agents recenseurs, et que les personnes déplacées conservent une copie signée, afin de limiter les possibilités de détournement, de fraude ou de conflits. Dans ce cas, il est important que la signature ne soit pas limitée au seul chef de ménage. Demander à ce que l'épouse ou les épouses signent la fiche de recensement du ménage implique au minimum qu'elles soient mises au courant du recensement, de l'objectif et des enjeux de ce processus. En le signant, elles peuvent avoir la possibilité de vérifier les informations contenues dans le document, si elles savent lire et parler la langue dans laquelle il est rédigé. Cette signature implique donc qu'un minimum d'informations soit effectivement partagé au sein du ménage.

*Source : ENERGIA 2012 Transmission Line Projects. Building Capacity for Gender Mainstreaming of Energy Sector Co-operation in Uganda: Baseline Study*

### Objectifs et contenu d'un CPR

Un Cadre de politique de réinstallation (CPR) doit être préparé lorsqu'un déplacement de populations est nécessaire, mais que le niveau de définition du projet n'est pas suffisant pour un Plan d'action de réinstallation (par ex., pour un projet de ligne électrique, le tracé n'est pas encore précisément défini). Un CPR a pour objectif de clarifier les principes selon lequel le déplacement de populations sera mené, les arrangements institutionnels et organisationnels qui seront mis en place durant la mise en œuvre du projet, ainsi que les instruments et plans opérationnels qui seront utilisés<sup>27</sup> (en particulier le PAR).

Un CPR peut donc contenir des indications pour réaliser un ou plusieurs PAR. Dans ce cas, les TdR pour la réalisation des PAR devront être inclus en annexe du CPR.

Le CPR peut intégrer parmi les principes le régissant :

- ▶ la reconnaissance de vulnérabilités spécifiques au genre quant aux impacts liés au déplacement ;
- ▶ l'objectif de ne pas aggraver les inégalités entre femmes et hommes ; et
- ▶ l'objectif d'améliorer autant que possible la situation des femmes par la définition et la mise en œuvre de procédures appropriées.

Le **Tableau 3** ci-après présente des éléments pour intégrer le genre dans chacune des sections du CPR.

**TABLEAU 3 – INTÉGRATION DU GENRE DANS LES SECTIONS TYPES D'UN CPR**

SECTIONS ET CONTENUS DEVANT ÊTRE PRÉSENTS DANS LE CPR	ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE
Une brève description du projet et des composantes pour lesquelles une acquisition de terrains et un déplacement de populations sont nécessaires, ainsi qu'une explication précisant pourquoi il n'est pas possible de préparer un PAR complet.	Présentation des enjeux spécifiques au genre du projet.
Les principes et objectifs régissant la préparation et la mise en œuvre du déplacement de populations et leur réinstallation.	Le CPR peut intégrer parmi les principes le régissant : <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ la reconnaissance de vulnérabilités spécifiques au genre quant aux impacts liés au déplacement ;</li> <li>▶ l'objectif de ne pas aggraver les inégalités entre femmes et hommes ; et</li> <li>▶ l'objectif d'améliorer autant que possible la situation des femmes par la définition et la mise en œuvre de procédures appropriées.</li> </ul>
Une description du processus de préparation et d'approbation du ou des PAR	Présenter la place des femmes dans ce processus.
Une estimation du nombre de personnes déplacées, ainsi que des différentes catégories de personnes concernées.	Faire une estimation du nombre et proportion de femmes déplacées et de ménages dirigés par des femmes parmi les différentes catégories de personnes déplacées.

...

<sup>27</sup> World Bank 2017, ESS 5 Annex 1 A and B, pp.60-64, <http://documents.worldbank.org/curated/en/383011492423734099/pdf/114278-WP-REVISED-PUBLIC-Environmental-and-Social-Framework.pdf#page=67&zoom=80>

...

SECTIONS ET CONTENUS DEVANT ÊTRE PRÉSENTS DANS LE CPR	ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE
<p>Une définition des critères d'éligibilité pour les différentes catégories de personnes affectées</p>	<p>Indiquer si et comment les femmes sont concernées par chacun des critères d'éligibilité.</p>
<p>Une analyse du cadre légal concernant les procédures d'expropriation, de déclaration d'utilité publique, de déplacement et de réinstallation, ainsi que des écarts existant avec les bonnes pratiques internationales en la matière et proposition de mesures pour combler ces écarts</p>	<p>Évaluer si le cadre légal contient des éléments restreignant les droits des femmes par rapport au processus d'expropriation ou de déplacement (p.ex. limitation dans l'accès à la propriété, exclusion de la gestion des indemnités et compensation versées aux ménages affectés).</p> <p>Prise en compte des éléments de bonnes pratiques spécifiques à l'inclusion du genre dans le déplacement et la réinstallation.</p>
<p>Une définition des méthodes d'évaluation des pertes.</p>	<p>Indiquer la façon dont les pertes des femmes seront évaluées.</p>
<p>Une description des procédures de versement des indemnités et compensations, y compris la répartition des responsabilités entre les agences gouvernementales, les intermédiaires financiers éventuels, les promoteurs du projet et tout autre acteur impliqué.</p>	<p>Indiquer la place des femmes dans les procédures de versement des indemnités et compensations, en tant que bénéficiaires et au sein des instances de contrôle et de suivi du processus.</p>
<p>Une description de la chronologie des étapes de mise en œuvre du déplacement, en reliant celui-ci aux différentes étapes de construction et de génie civil du projet.</p>	<p>Si des étapes du déplacement et de la réinstallation sont spécifiques aux femmes, elles doivent être mentionnées (p.ex. activités saisonnières spécifiques aux femmes dans les cycles de production agricoles nécessitant un calage du déplacement).</p>
<p>Une description des modes de financement du processus de déplacement et de réinstallation, une estimation des coûts et des modes de gestion des fonds.</p>	<p>Indiquer les montants attribués aux femmes et s'assurer de la participation des femmes dans la gestion de ces fonds.</p>
<p>Une description des processus de consultation et de participation des PAP pour la planification du PAR, la définition des modes de compensation et des éligibilités, la mise en œuvre et le suivi du déplacement.</p>	<p>Indiquer les processus dédiés aux femmes et adaptés aux conditions culturelles et aux contraintes spécifiques des femmes.</p>
<p>Une description des procédures d'évaluation de la mise en œuvre du PAR, incluant si nécessaire un audit indépendant.</p>	<p>Indiquer la façon dont les femmes participeront à l'évaluation.</p>

## Éléments de TdR pour intégrer le genre dans un CPR

### Contexte et description du projet

Reprendre ici les éléments de description du contexte et du projet issus de la fiche projet.

Décrire le projet, les zones d'intervention, la justification du projet, ainsi que le type de financement (bilatéral ou multilatéral, cofinancement, etc.).

### Objectifs du projet

Reprendre ici les éléments de description du contexte et du projet issus de la fiche projet.

Expliquer pourquoi et comment le projet nécessitera ou risque de nécessiter un déplacement involontaire de populations.

### Tâches à réaliser

Le consultant sera chargé de :

- ▶ préparer le CPR en s'assurant de sa conformité avec les politiques nationales et le Cadre E&S de la Banque mondiale, notamment les procédures et outils définis dans la NES 5 concernant les déplacements involontaires de populations ; et
- ▶ analyser les besoins en formation/renforcement de capacités en gestion sociale et environnementale et en renforcement institutionnel des acteurs chargés de la mise en œuvre du projet. Le consultant suggérera les besoins en termes d'assistance technique et de formation nécessaires au personnel qui aura la charge du suivi des aspects sociaux (et environnementaux) pour le compte du projet.

### Méthodologie proposée par le consultant

Les méthodologies proposées par le consultant pour effectuer la prestation demandée devront respecter les points suivants :

- ▶ une approche genre transversale sera appliquée à toutes les actions réalisées dans le cadre de la réalisation du CPR ; et
- ▶ les analyses présentées devront être désagrégées par sexe autant que possible.

### Documents à consulter

Les documents à consulter comprennent entre autres :

- ▶ la NES 5 de la Banque mondiale, et les documents associés<sup>29</sup> ;
- ▶ les documents de projets (p. ex. études de faisabilité, convention de financement) ;
- ▶ les dossiers d'EIES préparés dans le cadre du projet ou de projets antérieurs similaires financés par l'AFD ou d'autres bailleurs de fonds ;
- ▶ les textes de lois nationaux, y compris le cadre légal lié au foncier et au droit des femmes ; et
- ▶ tout autre document pertinent disponible (p.ex. rapport d'autres consultants ou d'ONG, études sur les déplacements de populations dans la zone d'intervention, autres exemples de CPR, statistiques sanitaires ou rapports sur le contexte socioéconomique et sur la situation des femmes).

### Produits attendus

Le consultant fournira un rapport relatif au CPR et une note d'évaluation des besoins en renforcement de capacités. Ce rapport devra essentiellement se focaliser sur les résultats, conclusions et recommandations pour de futures actions, à la lumière des données rassemblées ou d'autres références utilisées au cours de l'étude.

Le CPR doit être approuvé par les autorités nationales et l'AFD à travers un atelier de validation.

Le consultant devra incorporer les commentaires et suggestions de la contrepartie et de l'AFD dans le document final.

### Profil du consultant

L'équipe devra comprendre des expert.e.s doté.e.s de compétences dans les domaines suivants :

- ▶ socioéconomie et/ou socioanthropologie appliquée aux processus de déplacement de populations (avec au minimum 5 années d'expérience) ;

<sup>28</sup> Notamment World Bank 2004 . Involuntary Resettlement Sourcebook (1/2) – Planning and Implementation in Development Projects. The World Bank. Et IFC 2002, Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan. Washington DC: IFC.

- ▶ très bonne connaissance et expérience des bonnes pratiques internationales (notamment la NES 5 du Cadre E&S de la Banque mondiale) ;

- ▶ expérience confirmée en réalisation de CPR/PAR ;

- ▶ expertise confirmée en consultation publique et approche participative ;

- ▶ expertise et expérience confirmée dans la mise en œuvre d'une approche genre (p.ex. analyse genre, méthodologie pour activités d'animation/consultation, formation des équipes opérationnelles) ;

- ▶ expérience en matière d'intégration du genre dans les cadres/plans de réinstallation ; et

- ▶ expertise dans les domaines foncier, agroéconomie (*si pertinent, i.e. si les PAP ont des activités agricoles ou pastorales*), urbanisme (*si projet urbain*).

La proposition du consultant présentera les ressources locales à mobiliser pour la conduite des enquêtes de terrain. Ces équipes devront être mixtes.

## Durée de l'étude

La durée du contrat sera de XX semaines réparties comme suit :

- ▶ XX semaines de terrain ;

- ▶ XX semaines de rédaction du rapport provisoire ;

- ▶ XX jours d'ateliers de validation du rapport provisoire ;

- ▶ XX jours pour la finalisation des rapports définitifs de l'étude.

## Modalités financières

À compléter.

## Contenu du CPR

(voir **Tableau 3**, Intégration du genre dans les sections type d'un CPR).

Le rapport du CPR se doit de répondre aux tâches décrites ci-dessus et inclure au minimum les éléments suivants :

### 1. Résumé exécutif

### 2. Introduction

Objet de la mission, du rapport, et des définitions clés (selon la NES 5 de la Banque mondiale).

### 3. Description du projet

Description des objectifs et composantes principales du projet.

Informations de base sur les zones cibles du projet, incluant une analyse des rapports de genre au sein des populations locales.

### 4. Impacts potentiels du projet sur les personnes et les biens

Décrire les activités du projet en précisant les modes d'acquisition de terre, les impacts susceptibles de découler de ces acquisitions.

Décrire et justifier la nécessité d'un déplacement de populations et la justification d'un CPR. Préciser les raisons de l'impossibilité de formuler un PAR en fonction du niveau de définition du projet.

Estimation des besoins en terres et du nombre de personnes affectées, désagrégé par sexe.

Analyse de la différence des impacts potentiels selon les rapports de genre (p.ex. dépendance plus grande des femmes aux ressources naturelles, aux ressources communautaires ou aux services publics).

### 5. Analyse du cadre légal et des écarts avec les bonnes pratiques internationales

Le consultant analysera le cadre légal concernant les procédures d'expropriation, de déclaration d'utilité publique, de déplacement et de réinstallation, ainsi que les écarts existant avec les bonnes pratiques internationales en la matière (*normes E&S de la Banque mondiale*).

Le consultant évaluera si le cadre légal contient des éléments restreignant les droits des femmes par rapport au processus d'expropriation ou de déplacement (p.ex. limitation dans l'accès à la propriété, exclusion de la gestion des indemnités et compensations versées aux ménages affectés). Si c'est le cas, il proposera des mesures visant à ce que les femmes puissent bénéficier à titre individuel et/ou collectif d'une sécurisation foncière, conformément aux bonnes pratiques internationales.

## 6. Principes, objectifs, et processus

Décrire les principes de base et la vision du programme en matière de déplacement involontaire de populations.

Les objectifs suivants doivent être explicitement précisés, ainsi que des indications sur leurs implications opérationnelles :

- ▶ tout déplacement involontaire de populations doit être évité ;
- ▶ si un déplacement involontaire est inévitable, il doit minimiser autant que possible le nombre de personnes affectées ;
- ▶ le projet assurera que le niveau de vie des personnes déplacées est restauré, voire amélioré ;
- ▶ tous les actifs perdus seront compensés à leur coût de remplacement intégral.

Décrire les principes de l'éligibilité, de la minimisation des déplacements, de l'indemnisation, et de la consultation.

Décrire le processus de classification des sous-projets en fonction de leurs impacts, de préparation de la réinstallation et d'élaboration du ou des PAR.

Décrire le processus de recensement des personnes et des biens affectés.

Décrire le processus de mise en œuvre du ou des futur(s) PAR.

## 7. Évaluation des biens et taux de compensation

Présenter une matrice d'éligibilité, associant des compensations à chaque type d'impact.

Le consultant définira les critères d'éligibilité aux indemnités et compensations. *La façon dont les femmes sont prises en compte par ces critères devra être décrite, pour les indemnités individuelles comme les indemnités à l'échelle des ménages ou foyers affectés.*

Le consultant définira les modes d'évaluation des pertes à indemniser, ainsi que les modes de d'allocation des compensations. *Il devra indiquer comment les pertes des femmes seront spécifiquement évaluées, et si nécessaire proposer des modes de versement des compensations adaptés à la situation des femmes et aux rapports de genre locaux.*

## 8. Mécanisme de gestion des plaintes

Décrire les types de plaintes et conflits à traiter.

Définir le mécanisme de gestion des plaintes et démontrer comment il sera accessible culturellement et matériellement adapté aux populations concernées, et quels autres moyens de recours existent au niveau local.

*Si nécessaire, des procédures adaptées seront mises en place pour faciliter le recueil et le traitement des plaintes des femmes. Si de telles procédures ne sont pas nécessaires, cela devra être argumenté.*

## 9. Groupes vulnérables

Le consultant définira les mesures et dispositions pour identifier les personnes et groupes vulnérables et mettre en œuvre des actions d'assistance spécifique, en fonction de leurs critères de vulnérabilité.

*L'identification des critères de vulnérabilité spécifiques aux femmes de chaque groupe social sera détaillée.*

## 10. Suivi-évaluation

Le consultant définira un programme de suivi-évaluation pour la mise en œuvre du futur PAR et de la restauration des moyens de subsistance et des niveaux de vie des PAR. Il précisera la façon dont les hommes et les femmes affectés participeront à l'évaluation, ainsi que des indicateurs permettant de contrôler l'effectivité de leur participation. Le consultant mettra en place des indicateurs de suivi et d'évaluation spécifiques aux femmes. *L'évaluation de la restauration de la situation des femmes devra être documentée séparément de celle des hommes.*

## 11. Consultation et diffusion de l'information

Le consultant décrira les consultations réalisées pour la préparation du CPR, incluant les modes de participation des femmes.

Il définira le cadre de consultation qui sera utilisé pour la préparation des PAR et leur diffusion auprès des parties intéressées.

Le consultant préparera la définition et la mise en œuvre d'arrangements institutionnels pour établir une communication entre les PAP et les autorités en charge des réinstallations. Des mesures seront mises en place pour garantir que les groupes vulnérables, les femmes et les populations autochtones sont bien représentés.

Le consultant indiquera comment les modes de participations des femmes des différents groupes sociaux affectés seront définis en concertation avec elles, en fonction de leurs contraintes spécifiques et de leurs préférences culturelles.

## 12. Responsabilités pour la mise en œuvre.

Le consultant définira les responsabilités et l'organisation institutionnelle pour la supervision de la mise en œuvre du futur PAR, le versement des indemnités, la préparation des sites de réinstallation et la sécurisation foncière des PAP déplacées et des populations hôtes. Les modalités de participation des PAP à la mise en œuvre des PAR seront définies.

La place des femmes, en tant que bénéficiaires et au sein des instances de contrôle et de suivi du processus, sera documentée. Le consultant proposera des mesures culturellement appropriées pour que les femmes puissent être représentées à tous les échelons de l'architecture institutionnelle de mise en œuvre du futur PAR.

Les besoins en renforcement de capacités nécessaires aux différents acteurs impliqués seront évalués et définis.

Le consultant établira un calendrier de mise en œuvre du CPR et du ou des futurs PAR, en liant celui-ci aux activités de libération des emprises du projet, ainsi qu'aux étapes de préparation (notamment technique) puis de mise en œuvre du projet. Si des étapes du déplacement et de la réinstallation sont spécifiques aux femmes, elles doivent être mentionnées (p.ex. activités saisonnières spécifiques aux femmes dans les cycles de production agricole nécessitant un calage du déplacement).

Un plan global d'exécution du futur PAR sera réalisé en lien avec la gestion globale du projet et de l'exécution séquentielle des sous-projets. Le plan d'exécution doit montrer qu'aucun sous-projet entraînant un déplacement de populations ne pourrait être mis en œuvre sans un PAR validé par l'AFD et le processus de relocalisation (yc compensations) exécuté pour chaque PAP.

## 13. Budget et financement

Le consultant proposera une estimation des coûts et détaillera le budget de mise en œuvre du futur PAR, en indiquant les sources de financement de chaque poste. Les fonds affectés aux compensations et actions de restauration des revenus et moyens de subsistance des hommes et des femmes des différents groupes sociaux affectés seront indiqués. Les modes de participation des hommes et des femmes affectés dans la gestion de ces fonds seront précisés.

Le budget de renforcement des capacités sera inclus dans le budget de mise en œuvre du futur PAR.

## 14. Annexes

- ▶ TdR pour la préparation du ou des PAR.
- ▶ Fiche d'analyse des sous-projets pour l'identification des cas de réinstallations involontaires.
- ▶ Modèle de fiche de plainte.
- ▶ Plan type des rapports de suivi.
- ▶ Modèle de fiche de recensement et protocole d'enquête socioéconomique.
- ▶ PV et comptes rendus des consultations réalisées. Les consultations réalisées avec les PAP devront indiquer le nombre d'hommes et de femmes consultés, et documenter distinctement les points de vue des femmes et des hommes des différents groupes sociaux.

## Objectif et contenu d'un PAR

Un PAR vise à définir et planifier des actions à mener autant qu'à documenter leur mise en œuvre et les résultats obtenus. Les enjeux spécifiques au genre pour un PAR sont donc des enjeux pratiques et concrets.

Les enjeux de genre d'un PAR contiennent tous les enjeux déjà présentés pour les déplacements de populations (études socioéconomiques, identification des impacts, définition de mesures de compensations et d'atténuation, processus de consultation, intégration des vulnérabilités). À la différence d'un CPR, il s'agit de mettre en pratique les mesures définies et de documenter leurs résultats.

Sur le terrain, les pratiques et présupposés de genre des agents en charge du recensement des personnes éligibles aux compensations ou de ceux établissant le versement des indemnisations peuvent induire des biais importants. Il est donc nécessaire de définir des mesures robustes et de considérer les capacités d'intégration des enjeux de genre des équipes en charge de la mise en œuvre du PAR. Celles-ci devraient comporter des femmes et/ou des experts en genre.

Dans un PAR, les enjeux de genre ne concernent pas seulement les femmes déplacées, mais aussi les femmes des éventuelles communautés hôtes. Les impacts sur les communautés hôtes touchent les femmes et les hommes différemment. De même que les déplacées, ces dernières sont plus susceptibles que les hommes de voir leurs situations être dégradées par le processus de déplacement. Les mesures visant à atténuer les impacts subis par les communautés hôtes doivent donc également distinguer les besoins des hommes de ceux des femmes.

Le **Tableau 4** ci-après présente des éléments pour intégrer le genre dans chacune des sections d'un PAR.

**TABLEAU 4 – INTÉGRATION DU GENRE DANS LES SECTIONS TYPES D'UN PAR**

SECTIONS DU PAR <sup>29</sup>	ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE
<p><b>Description du projet</b></p> <p>Identification des impacts :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ identification des composantes du projet nécessitant un déplacement de populations ;</li> <li>▸ les zones affectées par ces composantes ;</li> <li>▸ les alternatives considérées pour minimiser ou éviter le déplacement de populations ; et</li> <li>▸ les activités et mesures mises en œuvre pour minimiser autant que possible le nombre de personnes déplacées durant la mise en œuvre du projet.</li> </ul>	<p><b>Description de la prise en compte des enjeux de genre par le projet</b></p> <p>Ajout des impacts spécifiques sur le genre et des alternatives potentielles pour les atténuer.</p>
<p>Définition des objectifs du PAR : compensations, restauration et si possible amélioration des niveaux de vie des PAR.</p>	<p>Ajout des points suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ la reconnaissance de vulnérabilités spécifiques au genre quant aux impacts liés au déplacement ;</li> <li>▸ l'objectif de ne pas aggraver les inégalités entre femmes et hommes ; et</li> <li>▸ l'objectif d'améliorer autant que possible la situation des femmes par la définition et la mise en œuvre de procédures appropriées.</li> </ul>

...

<sup>29</sup> Adapté de World Bank 2012, OP 4.12, Annexe A.

Description du projet	Description de la prise en compte des enjeux de genre par le projet
<p>Études socioéconomiques. Ces études doivent être menées lors des premières étapes du projet et elles doivent inclure la participation des PAR. Elles doivent présenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les résultats d'un recensement établissant : <ul style="list-style-type: none"> <li>- le nombre et l'identité des personnes occupant les zones affectées par le projet, pour définir les personnes prises en compte par le PAR (<i>cut-off date</i>) ;</li> <li>- les caractéristiques des ménages déplacés, incluant une description des systèmes de production, de l'organisation des ménages, des informations sur les moyens de subsistance et les niveaux de revenus, ainsi que les niveaux de vie et l'état sanitaire ;</li> <li>- l'ampleur des pertes totales ou partielles, et la nature du déplacement (économique ou physique) ;</li> <li>- des informations sur les groupes vulnérables déplacés ; et</li> <li>- des moyens d'actualiser ces données jusqu'au moment du déplacement ;</li> </ul> </li> <li>▶ Autres études notamment : <ul style="list-style-type: none"> <li>- systèmes de tenure foncière, incluant les ressources naturelles communautaires ;</li> <li>- réseaux de solidarité et de parentés affectés par le projet ;</li> <li>- services et infrastructures affectés par le projet ; et</li> <li>- caractéristiques sociales et culturelles des communautés déplacées, institutions formelles et informelles.</li> </ul> </li> </ul>	<p>Désagrégation de toutes les données socioéconomiques collectées selon le sexe.</p> <p>Indication du nombre de femmes déplacées, du nombre de ménages dirigés par des femmes déplacés.</p> <p>Indication de la part des femmes parmi les différentes catégories de personnes déplacées, ainsi que des ménages dirigés par des femmes</p> <p>Analyse des accès aux ressources et de leurs contrôles par les hommes et les femmes.</p> <p>Analyse des rapports de genre et des impacts spécifiques au genre causés par le déplacement.</p> <p>Description des vulnérabilités spécifiques aux femmes (p.ex. plus grande dépendance aux réseaux de solidarité et de sociabilité, plus grande dépendance aux ressources naturelles, moindre contrôle sur le foncier, baisse des revenus).</p> <p>Place des femmes dans les systèmes de tenure foncière, les réseaux de solidarités et de parenté, les institutions politiques et les processus de prise de décision.</p> <p>Accès des femmes aux services publics et infrastructures publiques et communautaires, et usages qu'elles en ont.</p>
<p>Analyse du cadre légal concernant les procédures d'expropriation, de déclaration d'utilité publique, de déplacement et de réinstallation, ainsi que des écarts existant avec les bonnes pratiques internationales en la matière (Cadre E&amp;S de la Banque mondiale) et proposition de mesures pour combler ces écarts</p>	<p>Évaluer si le cadre légal contient des éléments restreignant les droits des femmes par rapport au processus d'expropriation ou de déplacement (p.ex. limitation dans l'accès à la propriété, exclusion de la gestion des indemnités et compensations versées aux ménages affectés).</p> <p>Prise en compte des éléments de bonnes pratiques spécifiques à l'inclusion du genre dans le déplacement et la réinstallation.</p>
<p>Cadre institutionnel de mise en œuvre du PAR, incluant l'identification des organisations en charge de la mise en œuvre du PAR, une évaluation de la capacité de ces organisations à mener à bien le PAR, et des mesures de renforcement de capacités éventuellement nécessaires.</p>	<p>Évaluation des capacités d'intégration des enjeux de genre des organisations en charge de la mise en œuvre du PAR. Indication du nombre de femmes parmi les équipes mobilisées et ratio hommes/femmes de ces équipes.</p> <p>Si nécessaire, définition d'action de renforcement de capacités pour la prise en compte des enjeux de genre.</p>
<p>Critères d'éligibilité aux compensations et mesures d'aide au déplacement.</p>	<p>Indiquer si et comment les femmes sont concernées par chacun des critères d'éligibilité.</p>

...

SECTIONS DU PAR <sup>29</sup>	ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE
<b>Description du projet</b>	<b>Description de la prise en compte des enjeux de genre par le projet</b>
Méthodes d'évaluation des pertes et des modes de compensations.	Indication de la façon dont les pertes des femmes seront évaluées distinctement de celles des hommes. Si nécessaire, proposition de modes de compensations distincts pour les femmes et les hommes.
Activités de déplacement et de réinstallation permettant de restaurer et si possible d'améliorer les niveaux de vie des personnes déplacées, de façon culturellement appropriée et définies avec la participation des PAP.	Indication des modes de participation des femmes dans la définition des processus de déplacement et de restauration des niveaux de vie, description de leurs apports aux processus. Définition de mesures d'aide au déplacement, à la réinstallation et à la restauration des niveaux de vie sexo-spécifiques.
Choix et préparation des sites de réinstallation, réinstallation et sécurisation foncière des PAP. Les sites de réinstallation doivent offrir des conditions au moins similaires aux anciens sites de résidence.	Implication des femmes dans les choix des sites de réinstallation. Des femmes doivent faire partie des groupes de représentants des PAP déplacées qui visitent les sites proposés (si possible à hauteur de 50 %). Les femmes doivent participer aux choix des sites de réinstallation et à l'évaluation des conditions nécessaires pour le choix des sites. Définition et mise en œuvre de mesures de sécurisation foncière pour les femmes
Construction de logements pour les déplacés, mise en place d'infrastructures et services publics pour les déplacés et les populations hôtes.	Prise en compte des points de vue et besoins des femmes (déplacées et des communautés hôtes) pour la construction des logements, des services et infrastructures publiques.
<b>Gestion des impacts environnementaux de la réinstallation</b>	
Participation des PAP : <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ description du processus de consultation avec les PAP ;</li> <li>▸ synthèse de leurs points de vue, attentes et craintes, ainsi que de leur prise en compte dans le PAR ;</li> <li>▸ présentation des choix effectués par les PAP entre les options qui leur ont été présentées ; et</li> <li>▸ définition et mise en œuvre d'arrangements institutionnels pour établir une communication entre les PAP et les autorités en charge du déplacement, et mesures assurant que les groupes vulnérables, les femmes et les populations autochtones sont bien représentés.</li> </ul>	Les femmes doivent participer à toutes les étapes du processus. La participation des femmes au processus de consultation doit être documentée. Leurs modes de participation doivent être définis avec elles après identification de leurs préférences et de leurs contraintes culturelles. Les choix spécifiques faits par les femmes doivent être présentés. La place des femmes dans les arrangements institutionnels doit être documentée ainsi que les mesures assurant leur représentation effective.

...

...

Gestion des impacts environnementaux de la réinstallation	
<p>Intégration avec les communautés hôtes : consultations, arrangements pour les pertes de terre ou d'autres biens leur appartenant fournis aux déplacés, modes de gestion des conflits entre hôtes et déplacés, mesures de mise à niveau des services publics si nécessaire, de façon à ce que les services fournis aux hôtes soient comparables à ceux fournis aux déplacés.</p>	<p>Pour tous ces éléments, indication de la participation effective et des préférences des femmes des communautés hôtes, ainsi que des arrangements leur étant spécifiquement destinés.</p>
<p>Mécanisme de gestion des plaintes.</p>	<p>Mise en place de mécanismes spécifiques aux femmes et adaptés à leurs contraintes et préférences culturelles.</p>
<p>Responsabilités institutionnelles et organisationnelles.</p>	<p>Indication de la place des femmes dans les procédures de versement des indemnités et compensations, en tant que récipiendaires et parmi les instances de contrôle et de suivi du processus.</p>
<p>Calendrier de mise en œuvre, lié au calendrier de mise en œuvre du projet global.</p>	<p>Si des étapes du déplacement et de la réinstallation sont spécifiques aux femmes, elles doivent être mentionnées (p.ex. activités saisonnières spécifiques aux femmes dans les cycles de production agricole nécessitant un calage du déplacement)</p>
<p>Coûts et budget du PAR.</p>	<p>Indication des montants des fonds affectés aux compensations et actions de restauration des revenus et moyens de subsistance des femmes et de la participation des femmes dans la gestion des fonds.</p>
<p>Suivi-évaluation du PAR.</p>	<p>Définition de la façon dont les femmes participeront à l'évaluation et contrôle de leur participation effective. Définition d'indicateurs de suivi et d'évaluation spécifiques aux femmes. Evaluation de la restauration de la situation des femmes séparément de celle des hommes.</p>

## ÉLÉMENTS DE TDR POUR INTÉGRER LE GENRE DANS UN PAR

*Ces éléments de TdR doivent être adaptés en fonction des caractéristiques des projets (p.ex. projets urbains ou ruraux, projets d'infrastructures linéaires ou non, libération temporaire ou permanente des emprises foncières).*

### Contexte et description du projet

*Reprendre ici les éléments de description du contexte et du projet issus de la fiche projet.*

*Décrire le projet, les zones d'intervention, la justification du projet, ainsi que le type de financement (bilatéral ou multilatéral, cofinancement, etc.).*

### Objectifs du projet

*Reprendre ici les éléments de description des objectifs du projet issus de la fiche projet.*

*Expliquer pourquoi et comment le projet nécessitera un déplacement involontaire de populations.*

### Tâches à réaliser

▶ Le consultant sera chargé de préparer le PAR en s'assurant de sa conformité avec les politiques nationales et les directives de la Banque mondiale en matière de sauvegarde environnementale et sociale, notamment les procédures et outils définis dans la NES 5 concernant les déplacements involontaires de populations.

▶ Analyser les besoins en formation/renforcement de capacités en gestion sociale et environnementale et en renforcement institutionnel des acteurs chargés de la mise en œuvre du projet. Le consultant suggérera les besoins en termes d'assistance technique et de formation nécessaires au personnel qui aura la charge du suivi des aspects sociaux (et environnementaux) pour le compte du projet.

### Méthodologie proposée par le consultant

Les méthodologies proposées par le consultant pour effectuer la prestation demandée devront respecter les points suivants :

▶ une approche genre transversale sera appliquée à toutes les actions mises en œuvre dans le cadre de la réalisation du PAR ;

▶ toutes les données socioéconomiques collectées devront être désagrégées par sexe ; et

▶ les données brutes récoltées devront être annexées aux rapports produits sous forme de tableau et sous format électronique au format Excel ou équivalent.

Le consultant devra proposer une méthodologie de consultation avec les PAP permettant :

▶ d'identifier les contraintes limitant la participation des différentes catégories de PAP, en distinguant les contraintes des femmes et des hommes ;

▶ de définir les modes de consultation adaptés à ces différentes contraintes ;

▶ d'assurer et de documenter la participation des femmes aux processus de consultation publique et aux processus de décision ;

▶ de documenter les points de vue et attentes des différentes catégories de PAP, en distinguant celles des femmes et des hommes ; et

▶ de documenter les processus de choix de modes de compensations effectués par les PAP.

### Documents à consulter

Les documents à consulter comprennent entre autres :

▶ la NES 5 de la Banque mondiale, et les documents associés<sup>30</sup> ;

▶ les documents de projets (p.ex. études de faisabilité, convention de financement) ;

▶ les dossiers d'étude d'impact environnemental et social préparés dans le cadre du projet ou de projets antérieurs similaires financés par l'AFD ou d'autres bailleurs de fonds ;

▶ les textes de lois nationaux, y compris le cadre légal lié au foncier et aux droits des femmes ; et

▶ tout autre document pertinent disponible (p.ex. rapport d'autres consultants ou d'ONG, études sur les déplacements de populations dans la zone d'intervention, statistiques sanitaires ou rapports sur le contexte socioéconomique et la situation des femmes).

<sup>30</sup> Notamment World Bank 2004. Involuntary Resettlement Sourcebook (1/2) – Planning and Implementation in Development Projects. The World Bank et IFC 2002, Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan. Washington DC: IFC.

## Durée de l'étude

À compléter en fonction du projet et du nombre de personnes à déplacer.

## Modalités financières

À compléter.

## Compétences mobilisées

L'équipe devra comprendre des expert.e.s doté.e.s de compétences dans les domaines suivants :

- ▶ socioéconomie et/ou socioanthropologie appliquée aux processus de déplacement de populations (avec au minimum 5 années d'expérience);
- ▶ très bonne connaissance et expérience des bonnes pratiques internationales (notamment la NES 5 du Cadre E&S de la Banque mondiale) ;
- ▶ Expérience confirmée en réalisation de PAR ;
- ▶ expertise confirmée en consultation publique et approche participative ;
- ▶ expertise et expérience confirmées dans la mise en œuvre d'une approche genre (p.ex. analyse genre, méthodologie pour activités d'animation/consultation, formation des équipes opérationnelles) ;
- ▶ expérience en matière d'intégration du genre dans les plans de réinstallation ; et
- ▶ expertise dans les domaines foncier, agroéconomie (*si pertinent, i.e. si les PAP ont des activités agricoles ou pastorales*), urbanisme (*si projet urbain*).

La proposition du consultant présentera les ressources locales à mobiliser pour la conduite des enquêtes de terrain. Ces équipes devront être mixtes.

## Contenu du PAR

(voir **Tableau 4** - Intégration du genre dans les sections type d'un PAR)

Le consultant remettra un PAR qui sera validé par la contrepartie et l'AFD. Ce plan sera réalisé selon le plan et les indications figurant ci-après :

### 1. Résumé exécutif

### 2. Description du projet

Inclure les enjeux de genre du projet si ceux-ci ont été identifiés.

Définition du déplacement : économique ou physique.

### 3. Objectif :

Le PAR a pour objectifs de compenser les impacts négatifs, d'indemniser les pertes subies par les PAP, et d'assurer la restauration et si possible l'amélioration du niveau de vie des PAP. Le PAR a également comme objectifs de ne pas aggraver les inégalités entre hommes et femmes du fait du déplacement, et d'améliorer autant que possible la situation des femmes et des hommes par la définition et la mise en œuvre de procédures appropriées.

### 4. Analyse du cadre légal et des écarts avec les bonnes pratiques internationales

Le consultant analysera le cadre légal concernant les procédures d'expropriation, de déclaration d'utilité publique, de déplacement et de réinstallation, ainsi que les écarts existant avec les bonnes pratiques internationales en la matière (Cadre E&S de la Banque mondiale). Des mesures devront être définies pour combler ces écarts. **Le consultant évaluera si le cadre légal contient des éléments restreignant les droits des femmes par rapport au processus d'expropriation ou de déplacement (p.ex. limitation dans l'accès à la propriété, exclusion de la gestion des indemnités et compensations versées aux ménages affectés).** Si c'est le cas, il proposera des mesures visant à ce que les femmes puissent bénéficier à titre individuel et/ou collectif d'une sécurisation foncière, conformément aux bonnes pratiques internationales.

### 5. Cadre institutionnel de mise en œuvre

Le consultant décrira le cadre institutionnel de mise en œuvre du PAR, incluant l'identification des organisations en ayant la charge, une évaluation de la **capacité de ces organisations de conduire à bien le PAR, y compris concernant les enjeux de genre**, et des mesures de renforcement de capacités éventuellement nécessaires.

### 6. Études socioéconomiques

Le consultant réalisera des études socioéconomiques pour établir la situation de référence des PAP précédant leur déplacement. Cette situation de référence servira de base pour définir les indicateurs de suivi de la restauration de la situation des PAP après leur réinstallation.

Ces études comprendront au minimum les éléments suivants :

- ▶ résultats du recensement des PAP, désagrégés par sexe, et indiquant le nombre de ménages dirigés par des femmes ;

- ▶ description des caractéristiques des ménages déplacés. Les rapports de genre seront analysés tant au niveau des systèmes de production, des sources de revenus, des accès aux ressources et de leur contrôle ;
- ▶ présentation de l'état sanitaire;
- ▶ description détaillée de l'accès aux services et infrastructures publics et communautaires incluant une distinction selon le genre des PAP ;
- ▶ analyse des modes de tenure foncière et de la place et du rôle qu'y tiennent les femmes ;
- ▶ présentation des réseaux de solidarités et de parentés, ainsi que de la place et du rôle qu'y tiennent les femmes et de l'usage spécifique qu'elles en ont par rapport aux hommes ;
- ▶ description des processus de décisions des groupes de PAP, ainsi que du rôle qu'y jouent les femmes et de leur degré de participation ;
- ▶ distinction des différentes catégories de PAP et précision de la part des femmes dans ces différentes catégories ;
- ▶ identification des critères de vulnérabilité des PAP. Ces critères dépendront des caractéristiques des populations affectées, de leur contexte socioéconomique et des caractéristiques du projet. **Les critères de vulnérabilité spécifique au sexe seront détaillés.** À partir de ces critères de vulnérabilité, les différents groupes vulnérables seront identifiés. La part de chaque groupe vulnérable parmi chaque catégorie de PAP sera indiquée. **La part de femmes parmi chacun de ces groupes vulnérables ainsi que les recoupements entre groupes vulnérables seront indiqués et quantifiés ;** et
- ▶ analyse des pertes causées par le déplacement, avec une distinction entre celles des femmes et celles des hommes.

## 7. Analyse des impacts

Le consultant analysera les impacts de l'acquisition des terrains nécessaire au projet et du déplacement des PAP. **Les impacts affectant les hommes et les femmes seront distingués.**

Le consultant présentera toutes les actions entreprises pour minimiser le nombre de personnes déplacées, en indiquant le nombre de personnes dont le déplacement aura été évité, en précisant **le nombre d'hommes et de femmes.** Si des actions spécifiques ont été entreprises pour limiter les impacts spécifiques aux femmes, **le consultant les décrira ainsi que leurs résultats.**

## 8. Éligibilité

Le consultant définira les critères d'éligibilité aux indemnités et compensations du PAR. **La façon dont les femmes sont prises en compte par ces critères devra être décrite, pour les indemnités individuelles comme les indemnités à l'échelle des ménages ou foyers affectés.**

## 9. Mode d'évaluation des pertes et définition des modes de compensation

Le consultant définira les modes d'évaluation des pertes à indemniser, ainsi que les modes de compensation. **Il devra indiquer comment les pertes des femmes seront spécifiquement évaluées, et si nécessaire proposer des modes de versement des compensations adaptés à la situation des femmes et aux rapports de genre.**

## 10. Processus de déplacement

Le consultant devra décrire le processus concret de déplacement et de réinstallation (p.ex calage avec les rythmes saisonniers des cycles de production agricole de façon à minimiser les risques et la durée de l'interruption de la production et les pertes de récolte). Les PAP devront être consultés sur l'organisation concrète du déplacement. **Le consultant devra documenter les points de vue et besoins exprimés par les femmes et indiquer comment ils sont pris en compte dans l'organisation définie.**

**Des mesures d'aide au déplacement seront définies, en particulier pour les groupes vulnérables et les ménages dirigés par les femmes.**

### Sélection des sites de réinstallation

Le consultant conduira le processus de sélection des sites de réinstallation de façon participative, avec les PAP déplacés et les éventuelles communautés hôtes. Les femmes seront intégrées à ce processus. Des femmes doivent faire partie des groupes de représentants des PAP déplacés lors des visites des sites proposés (si possible à hauteur de 50 %). **Les femmes doivent participer aux choix des sites de réinstallation et à l'évaluation des conditions nécessaires pour le choix des sites.**

### Préparation des sites de réinstallation

Le consultant documentera la façon dont les besoins des femmes et leurs points de vue seront pris en compte pour la définition des types de logements sur les sites de réinstallation et de leurs modes de construction.

Il documentera également la façon dont la définition d'infrastructures et la mise en place de services publics et communautaires sur les sites de réinstallation et parmi les communautés hôtes répondent aux besoins, points de vue et attentes des femmes.

## Intégration des communautés hôtes

Le consultant documentera les consultations menées avec les communautés hôtes pour intégrer les PAP déplacées. Il détaillera les consultations effectuées, les arrangements pour les pertes de terre ou d'autres biens leur appartenant fournis aux déplacés, les modes de gestion des conflits entre hôtes et déplacés, les mesures de mise à niveau des services publics, de façon à ce que les services fournis aux hôtes soient comparables à ceux fournis aux déplacés. **Pour tous ces éléments, le consultant indiquera les modes de participation effective, les besoins et les préférences des femmes des communautés hôtes, ainsi que des arrangements leur étant spécifiquement destinés.**

### 11. Groupes vulnérables

Les personnes et groupes vulnérables seront identifiés en fonction de leurs critères de vulnérabilité. Des mesures d'assistance spécifiques seront définies. L'éligibilité à ces mesures sera précisée.

**L'identification des critères de vulnérabilité spécifiques aux femmes de chaque groupe social sera détaillée, ainsi que la part des femmes dans chacune des catégories de personnes vulnérables identifiées.**

### 12. Consultation et participation des PAP

Le consultant décrira et documentera la façon dont les PAP ont participé aux différentes étapes du PAR. **Il indiquera comment les modes de participation des femmes des différents groupes sociaux affectés auront été définis en concertation avec elles en fonction de leurs contraintes spécifiques et de leurs préférences culturelles.**

Il présentera la synthèse des points de vue, attentes et craintes des PAP, ainsi que de leur prise en compte dans le PAR. **Les points de vue et préférences des hommes et des femmes seront distingués.** Les choix effectués par les PAP entre les options qui leur auront été présentées seront documentés. **Les choix spécifiques des femmes doivent être présentés.**

Le consultant préparera la définition et la mise en œuvre d'arrangements institutionnels pour établir une communication entre les PAP et les autorités en charge du déplacement. **Des mesures seront mises en place pour garantir que les groupes vulnérables, les femmes et les populations autochtones sont bien représentés.**

### 13. Mécanisme de gestion des plaintes

Le consultant définira un mécanisme de gestion des plaintes, décrivant les types potentiels de plaintes et conflits à traiter, démontrant comment il sera culturellement accessible et matériellement adapté aux populations concernées et présentant les autres moyens de recours disponibles au niveau local.

Si nécessaire, des procédures adaptées seront mises en place pour faciliter le recueil et le traitement des plaintes des femmes. Si de telles procédures ne sont pas nécessaires, cela devra être argumenté.

### 14. Responsabilités organisationnelles

Le consultant définira les responsabilités et l'organisation institutionnelle pour la supervision de la mise en œuvre du PAR, le versement des indemnités, la préparation des sites de réinstallation et la sécurisation foncière des PAP déplacées et des populations hôtes. **La place des femmes, en tant que bénéficiaires et parmi les instances de contrôle et de suivi du processus, sera documentée. Le consultant proposera des mesures culturellement appropriées pour que les femmes puissent être représentées à tous les échelons de l'architecture institutionnelle de mise en œuvre du PAR.**

### 15. Calendrier de mise en œuvre

Le consultant établira un calendrier de mise en œuvre du PAR, en liant celui-ci aux activités de libération des emprises du projet, ainsi qu'aux étapes de financement du projet. **Si des étapes du déplacement et de la réinstallation sont spécifiques aux femmes, elles doivent être mentionnées (p.ex. activités saisonnières spécifiques aux femmes dans les cycles de production agricole nécessitant un calage du déplacement).**

### 16. Coûts et budget du PAR

Le consultant proposera une estimation des coûts et détaillera le budget de mise en œuvre du PAR, en indiquant les sources de financement de chaque poste. Les fonds affectés aux compensations et actions de restauration des revenus et moyens de subsistance des hommes et des femmes des différents groupes sociaux affectés seront indiqués. **Les modes de participation des hommes et des femmes affectés dans la gestion de ces fonds seront précisés.**

### 17. Suivi-évaluation

Le consultant définira un programme de suivi-évaluation de la mise en œuvre du PAR et de la restauration des moyens de subsistance et des niveaux de vie des PAP. Il précisera la façon dont les hommes et les femmes affectés participeront à l'évaluation, ainsi que des indicateurs permettant de contrôler l'effectivité de leur participation. **Le consultant mettra en place des indicateurs de suivi et d'évaluation spécifiques aux femmes. L'évaluation de la restauration de la situation des femmes devra être documentée séparément de celle des hommes.**

## 18. Annexes

Les annexes devront comprendre au minimum :

- ▶ les fiches d'enquêtes et de recensement utilisées et une synthèse des données du recensement et des enquêtes socioéconomiques si ces données ne sont pas présentées dans le texte du PAR ;
- ▶ les données du recensement et des enquêtes socioéconomiques, soit sous forme de tableaux, soit sous forme de fichier électronique ;
- ▶ la liste des participants et des participantes et les PV des sessions de consultations publiques, ainsi que des éventuels supports de communication utilisés. Les consultations réalisées avec les PAP devront indiquer le nombre d'hommes et de femmes consultés, et documenter distinctement les points de vue des femmes et des hommes des différents groupes sociaux ;

▶ les accords signés des négociations d'indemnisation pour chaque ménage et/ou individu déplacé. Pour les ménages, ces accords devront être signés par le mari et la ou les épouse(s), ainsi que les différents ayants droit individuels au sein du ménage ;

▶ un compte rendu des plaintes reçues et traitées durant la réalisation du PAR, analysant les différences entre les plaintes des hommes et des femmes des différents groupes sociaux.

# SECTION 4

## ÉLÉMENTS POUR UN PLAN D'ACTION GENRE (PAG) / PHASE D'INSTRUCTION

Cette section comprend les fiches suivantes :

**Fiche 8** : Enjeux d'un Plan d'action genre – p. 54

**Fiche 9** : Éléments de TDR pour un Plan d'action genre – p. 56

**Fiche 10** : Éléments d'évaluation d'un Plan d'action genre – p. 58

Les PAG sont développés pour renforcer l'intégration d'objectifs de réduction des inégalités femmes-hommes dans les projets qui présentent d'importants enjeux de genre. Ils permettent d'analyser la situation de référence en termes de genre afin :

- (i) de s'assurer que le projet ne contribue pas à augmenter les inégalités femmes-hommes,
- (ii) d'encourager la réduction des inégalités femmes-hommes à travers la définition d'activités spécifiques pour que les femmes puissent bénéficier équitablement des opportunités proposées par le projet.

Les PAG peuvent donc aussi proposer des mesures de réduction des risques d'inégalités femmes-hommes, en complémentarité avec les études et plans de gestion des risques E&S<sup>31</sup>.

Les PAG peuvent être des documents spécifiques ou une partie des études de faisabilité ; il est par contre indispensable que les actions qu'ils proposent soient bien intégrées dans le cadre global du projet.

Dans certains contextes où les inégalités entre femmes et hommes sont particulièrement fortes, ou lorsque certains impacts du projet affectent profondément les ressources dont dépendent les femmes, un PAG peut être nécessaire. On peut ainsi imaginer l'exemple d'un projet de barrage qui interviendrait dans une zone où la division sexuelle des tâches attribue toutes les activités halieutiques aux femmes. Un tel projet pourrait diminuer les stocks halieutiques disponibles et, donc, faire baisser les revenus de l'ensemble des femmes des communautés impactées. Ce changement aurait des répercussions sur les rapports de genre, car il pourrait entraîner un accroissement de la dépendance des femmes vis-à-vis de leurs maris ou de leurs familles.

Autrement dit, un PAG peut être nécessaire là où les rapports sociaux peuvent changer rapidement du fait des impacts d'un projet. Les actions correctrices ne peuvent pas forcément compenser ce changement, mais elles peuvent accompagner ce changement

social pour permettre aux femmes de renforcer leur capacités, afin de rétablir un certain équilibre, voire d'améliorer la situation qui préexistait au projet. Dans l'exemple du projet imaginé *supra*, il serait nécessaire pour les femmes de trouver des activités productives alternatives, que ce soit pour générer des revenus afin d'assurer leur indépendance, ou pour assurer l'alimentation de leurs familles. Des actions de formation professionnelle peuvent alors être mises en œuvre, des mécanismes de crédits spécifiques, ou des actions de développement économique local ciblées sur les femmes.

Un PAG permet en outre de dédier des ressources spécifiques, voire une équipe entière, pour travailler sur les rapports de genre.

Des propositions d'actions et des indicateurs pour les PAG peuvent être aussi consultés dans les boîtes à outils genre sectorielles de l'AFD.

<sup>31</sup> C'est la raison pour laquelle une partie de cette boîte à outils « Genre et diligences » est consacrée aux PAG.

#### Encadré 4 – Des PAG intégrés au projet global : exemple de la BAsD

La BAsD développe un PAG spécifique pour chacun de ses projets intégrant des enjeux de genre ("*gender theme*", "*effective gender mainstreaming*" ou "*some gender benefits*"<sup>32</sup>). Ces plans sont un outil utilisé pour intégrer concrètement le traitement des enjeux de genre dans la définition des projets, leur mise en œuvre et leur suivi. Ces PAG par projet ne sont pas des documents ou des composantes séparés. Ils reflètent les résultats et activités du projet et sont une part intégrante de sa définition. Ils consistent généralement à identifier pour chaque activité du projet des sous-activités ou des indicateurs spécifiques au genre.

Ces plans sont généralement présentés de façon synthétique, en deux ou trois pages. Ils présentent : (i) les travaux préparatoires effectués pour intégrer les enjeux de genre dans le projet (p.ex. analyse genre, expertise spécifique) ; (ii) des quotas, des cibles, des

indicateurs et des activités spécifiques au genre, visant à assurer la participation des femmes et leur accès aux bénéfices et opportunités offerts par le projet ; (iii) des indicateurs de suivi et d'évaluation spécifiques au genre.

Lorsqu'un projet financé par la BAsD est classé "*Gender Mainstreaming*"<sup>33</sup> (i.e. "*gender theme*" ou "*effective gender mainstreaming*", ce qui correspond à la notation 2 ou 1 de l'indicateur CAD de l'OCDE), son PAG est inclus dans le manuel des procédures ou dans les accords de financement du projet.

Tous les PAG des projets réalisés par la BAsD sont diffusés publiquement. Ils peuvent être consultés sur le site Internet de la Banque, à l'adresse suivante : <http://www.adb.org/themes/gender/project-action-plans>

Source : [www.adb.org](http://www.adb.org)

<sup>32</sup> Voir BAsD 2011, Gender Equality Bridging the Gap (<http://www.adb.org/publications/gender-equality-bridging-gap>) pour une définition de la catégorisation des projets de la BAsD selon le genre.

<sup>33</sup> *Ibid.*

*Présentation du projet, de ses principaux impacts anticipés et des enjeux de genre identifiés.*

## Méthodologie employée

L'offre du consultant devra présenter la méthodologie qu'il emploiera pour réaliser le PAG. Cette méthodologie devra être argumentée en lien avec le contexte du projet et la situation locale.

## Le PAG suivra le plan suivant

### 1. Introduction

- ▶ Présentation et définition synthétique du projet.
- ▶ Présentation synthétique des principaux impacts du projet, et de ses effets (positifs et négatifs) sur le genre.
- ▶ Présentation et justification du PAG.
- ▶ Définition des bénéficiaires du PAG (incluant une carte de leur répartition géographique les situant par rapport à l'emplacement du projet).
- ▶ Objectifs du PAG.
- ▶ Méthodologies employées pour la réalisation du PAG (p.ex. ateliers, enquêtes participatives, entretiens).

### 2. Analyse genre

- ▶ Analyse des droits des femmes et des éléments du cadre légal et institutionnel pertinents pour le projet ayant des conséquences sur les rapports de genre.
- ▶ Analyse des rapports de genre parmi les personnes affectées par le projet (à partir des documents de projet disponibles et d'investigations de terrain).

### 3. Plan d'action

- ▶ Définition des actions du PAG, en lien avec les impacts E&S du projet (*le PGES et/ou le PAR du projet*).
- ▶ Pour chaque action seront précisés les bénéficiaires (groupes et sous-groupes de personnes affectées par le projet, vulnérables ou non), les objectifs, les activités et les résultats attendus, ainsi que les acteurs responsables de la mise en œuvre et les modes de financement.

### 4. Suivi-évaluation

- ▶ Programme de suivi-évaluation du PAG, lié et harmonisé avec les activités globales de suivi-évaluation du projet (reprendre les activités du PAG dans le cadre logique global du projet).
- ▶ Pour chaque action, des indicateurs seront définis. Un tableau de bord des indicateurs sera réalisé, indiquant pour chaque indicateur, la fréquence, les modalités de renseignement, et les acteurs responsables.
- ▶ Précision sur la façon dont les catégories cibles du PAG participeront au suivi-évaluation et à la définition d'indicateurs permettant de contrôler l'effectivité de leur participation.

### 5. Responsabilités organisationnelles

- ▶ Définition des responsabilités organisationnelles et institutionnelles de mise en œuvre du PAG. Cette définition sera illustrée par un organigramme hiérarchique.
- ▶ Le schéma organisationnel devra être culturellement et matériellement adapté aux caractéristiques des bénéficiaires du PAG. Cette adaptation devra être argumentée.
- ▶ La place des femmes parmi ces instances organisationnelles et institutionnelles sera indiquée.

### 6. Calendrier

- ▶ Le consultant établira un calendrier de mise en œuvre du PAG, en liant celui-ci aux autres activités du projet (*aux activités du PGES et du PAR, du processus de restauration des revenus*), ainsi qu'aux étapes de réalisation du projet global.

### 7. Budget

- ▶ Estimation des coûts et détail du budget de mise en œuvre du PAG, indiquant les sources de financement de chaque action et de chaque poste (intégration de ces coûts de mise en œuvre du PAG dans le budget global du projet).
- ▶ Les modes de participation des hommes et des femmes affectés dans la gestion des budgets des activités les concernant seront précisés.

## 8. Annexes

- ▶ Liste des personnes rencontrées pour la réalisation du PAG.
- ▶ Documents ayant servi de support à la préparation du PAG.
- ▶ Supports de formation éventuellement prévus.
- ▶ Termes de référence pour la sélection des éventuels prestataires.
- ▶ Protocole d'enquêtes ou d'investigations de terrain utilisé.
- ▶ Comptes rendus et fiches de présence des éventuelles consultations, formations ou réunions.
- ▶ Éventuelles données brutes issues des enquêtes de terrain.

## Compétences mobilisées

Le consultant devra disposer d'une expérience avérée dans la région d'intervention du projet et avoir travaillé sur des projets comparables.

L'équipe devra comprendre des expert.e.s doté.e.s de compétences dans les domaines suivants :

*(Sélectionner/supprimer les disciplines en fonction de la nature du projet, de sa localisation (urbain/rural) et de ses impacts (déplacements physiques/économiques)).*

L'équipe devra comprendre des expert.e.s doté.e.s de compétences dans les domaines suivants :

- ▶ socioéconomie et/ou socioanthropologie appliquée aux processus de développement (de déplacement de populations) ;
- ▶ très bonne connaissance et expérience des bonnes pratiques internationales (notamment la NES 5 si projet induisant des déplacements) ;
- ▶ expérience confirmée en réalisation de PAR (si projet induisant des déplacements) ;
- ▶ expertise confirmée en consultation publique et approche participative ;
- ▶ expertise et expérience confirmée dans la mise en œuvre d'une approche genre (p.ex. analyse genre, méthodologie pour activités d'animation/consultation, formation des équipes opérationnelles) ;
- ▶ expérience en matière d'intégration du genre dans les plans de réinstallation (si déplacements) ; et
- ▶ expertise dans les domaines foncier, agroéconomie (si pertinent, i.e. si les populations ont des activités agricoles ou pastorales), urbanisme (si projet urbain).

La proposition du consultant présentera les ressources locales à mobiliser pour la conduite des enquêtes de terrain. Ces équipes devront être mixtes.

PARTIES	ÉLÉMENTS À ÉVALUER	OUI / NON
<b>Introduction</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les impacts du projet sur les rapports de genre sont-ils présentés ?</li> <li>▶ La réalisation du PAG est-elle justifiée de façon satisfaisante ?</li> <li>▶ Les bénéficiaires finaux du PAG sont-ils/elles défini.e.s ?</li> <li>▶ Une carte présente-t-elle leurs localisations par rapport au projet ?</li> <li>▶ Les objectifs du PAG sont-ils définis clairement et indiqués ?</li> <li>▶ Les méthodologies employées pour réaliser le PAG sont-elles définies clairement et suffisamment détaillées ?</li> <li>▶ Ces méthodologies sont-elles adaptées aux enjeux de genre et au contexte social local ?</li> </ul>	
<b>Analyse genre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Une analyse des enjeux de genre par rapport au cadre légal et institutionnel est-elle présente ?</li> <li>▶ L'analyse des rapports de genre existant au sein des populations est-elle suffisamment détaillée et contextualisée ?</li> <li>▶ Cette analyse est-elle liée à la nature du projet et à celle de ses impacts ?</li> </ul>	
<b>Plan d'action</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Les actions définies sont-elles contextualisées et fondées sur l'analyse des enjeux de genre du projet ?</li> <li>▶ Les bénéficiaires de chaque action sont-ils/elles identifiés clairement ?</li> <li>▶ Les groupes et personnes vulnérables sont-ils ciblés par des actions spécifiques ?</li> <li>▶ Des objectifs, des activités, des résultats clairs et contextualisés et des responsabilités de mise en œuvre sont-ils définis pour chaque action ?</li> </ul>	
<b>Suivi-évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Le programme de suivi-évaluation fait-il le lien avec les autres activités ou mesures de gestion E&amp;S du projet ainsi que les activités opérationnelles du projet dans sa globalité (p.ex. constructions éventuelles, fonctionnement des infrastructures, renforcement de capacités) ? Les actions du PAG figurent-elles dans le cadre logique global du projet ?</li> <li>▶ Des indicateurs sont-ils définis pour chaque action et activité du PAG ?</li> <li>▶ Un tableau de bord des indicateurs est-il présent ?</li> <li>▶ La participation effective des bénéficiaires au suivi-évaluation est-elle mesurée ?</li> </ul>	
<b>Responsabilités organisationnelles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un organigramme présentant la hiérarchie des responsabilités institutionnelles est-il présent ?</li> <li>▶ L'adaptation du schéma organisationnel aux caractéristiques socioculturelles des bénéficiaires des actions est-elle présentée et argumentée de façon satisfaisante ?</li> <li>▶ La place des femmes parmi les instances organisationnelles et institutionnelles est-elle définie ?</li> </ul>	

...

...

PARTIES	ÉLÉMENTS À ÉVALUER	OUI / NON
<b>Calendrier</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Le calendrier proposé détaille-t-il le déroulement de chaque action ?</li><li>▶ Le calendrier fait-il le lien entre les actions du PAG et les autres activités du projet, ainsi qu'aux étapes de financement du projet ?</li></ul>	
<b>Budget</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Les sources de financement de chaque activité et de chaque poste du PAG sont-elles définies, et figurent-elles bien dans le budget global du projet ?</li><li>▶ Ces sources sont-elles réalistes et permettent-elles d'assurer effectivement le financement du PAG ?</li><li>▶ Les modes de participation des bénéficiaires dans la gestion des budgets des actions les ciblant sont-ils précisés et réalistes ?</li></ul>	

# SECTION 5

## ÉLÉMENTS D'INTÉGRATION DU GENRE DANS LES DILIGENCES E&S / PHASE D'EXÉCUTION

Cette section comprend les fiches suivantes :

**Fiche 11** : Intégration du genre dans le PEES – p. 61

**Fiche 12** : Genre et DAO de travaux – p. 76

**Fiche 13** : Éléments d'intégration du genre dans les rapports de suivi E&S – p. 83

Pour les projets classés à risques environnementaux et sociaux élevés (A), importants (B+) ou modérés (B), la démarche de maîtrise des risques environnementaux et sociaux des opérations de l'AFD (doc. Ope-R1066) requiert du maître d'ouvrage la formalisation des engagements environnementaux et sociaux du projet au sein d'un document appelé **Plan d'engagement environnemental & social** (PEES).

Le PEES est conçu pour consolider de manière concise dans un seul document et sous forme tabulaire, les mesures matérielles et les actions E&S restant à réaliser pour que le projet soit en conformité avec les standards de performance environnementale et sociale appliqués par l'AFD, dans un calendrier spécifique et d'une manière satisfaisante pour l'AFD. Le PEES présente également les sources de financement pour la mise en œuvre des mesures ou actions. Il n'a pas vocation à reprendre de manière exhaustive et détaillée l'ensemble des mesures environnementales et sociales figurant dans le PGES et/ou le PAR, il vise plutôt à souligner les actions correspondant aux enjeux E&S jugés les plus importants, et sur lesquels l'AFD exige un engagement explicite de la contrepartie.

Le PEES, initié si possible dès le stade de l'identification, est finalisé avant la décision d'octroi du financement de l'AFD et est examiné durant le Comité de Crédit (dernier comité avant présentation au conseil d'administration de l'AFD). Le PEES fait partie de la documentation juridique pour les projets à risques élevés (A), importants (B+) ou modérés (B) : il est annexé à la convention de financement.

La trame d'un PEES type est présentée ci-après. Ce modèle de PEES type suit la logique des Normes environnementales et sociales de la Banque mondiale, auxquelles correspondent les thèmes indiqués dans la première colonne. Par normes, on entend les thèmes décrits dans le cadre E&S de la Banque mondiale. Ceux-ci sont décrits en **Annexe 1**. Certains thèmes n'étant pas nécessairement pertinents pour tous les projets (c'est par exemple fréquemment le cas de l'enjeu peuples autochtones), ce tableau doit être adapté au contexte E&S du projet.

Pour chaque thème et sous-thème, des actions requises sont identifiées, des responsabilités, des sources de financement et un calendrier doivent être indiqués, ainsi que des indicateurs de mise en œuvre.

Les ajouts dans ce tableau proposent des actions et des indicateurs de mise en œuvre pouvant permettre d'intégrer le genre dans un PEES. Les activités les plus importantes et au spectre d'application le plus large sont signalées **en gras**. Ces actions sont principalement issues des standards de la SFI<sup>34</sup>.

Le PEES ne doit inclure que les lignes pertinentes pour le projet considéré. Le PEES proposé en page suivante doit donc être considéré comme une check-list à simplifier en fonction des besoins et des enjeux du projet. Toutes les actions genre indiquées ne doivent pas être incluses systématiquement. Il faudra choisir celles qui seront pertinentes en fonction de la nature du projet et de ses impacts.

<sup>34</sup> Voir **Section 6 – Fiche 17**, qui précisent le texte et le paragraphe des standards de la SFI dont sont issues ces recommandations et ces actions.

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
-------	------------------	-------------------------------	-----------------------	--	-------------------------------------

1. Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux

1.1. Catégorisation du Projet					
1.2. Analyse des alternatives					
1.3. Catégorisation du Projet	Différencier les impacts du Projet selon le genre.				Pour chaque impact quantifiable, l'EIES ou l'EESR indique le nombre d'hommes et de femmes affectés.
	<b>Estimation de la proportion de femmes parmi les groupes vulnérables.</b>				L'EIES ou l'EESR identifie effectivement des groupes vulnérables et indique la part de femmes dans chacun de ceux-ci.
1.4. Système de management environnemental et social (SMES)					
1.5. Plan de gestion environnementale et sociale (PGES)	Intégration d'actions d'évitement, d'atténuation ou de compensation des impacts affectant les femmes dans les PGES ou PAESS selon le genre.				Présence effective d'actions et/ou indemnités ciblant les femmes dans le PGES ou le PAESS.
1.6. Capacité organisationnelle et engagement	Personnel dédié au sein de l'organisation.				
1.7. Gestion des entreprises et sous-traitants					
1.8. Suivi du projet et communication d'information le concernant					
1.9. Définition du budget requis pour la mise en œuvre des mesures E&S	Financement d'actions spécifiques ciblant les femmes.				Existence d'une ou plusieurs ligne(s) budgétaire(s) dédiée(s) à des actions/indemnités en faveur des femmes.



...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
-------	------------------	-------------------------------	-----------------------	--	-------------------------------------

2. Main-d'œuvre et conditions de travail <sup>35</sup>

2.1. Conditions de travail et d'emploi	Documentation du sex-ratio initial de la force de travail selon les postes, à tous les échelons.				Les rapports de suivi documentent le sex-ratio initial de la force de travail selon les postes, à tous les échelons.
	Mise en place de politiques de recrutement et de rémunération, d'accès aux formations équitables si ces politiques n'existent pas. Si elles existent, s'assurer qu'elles sont correctement appliquées.				L'existence ou non de politiques RH (recrutement, rémunération, accès à formations,...) non discriminatoires est vérifiée.  Si inexistant ou non appliqué, vérifier que des initiatives ont bien été lancées pour faire évoluer positivement la situation.
	En cas de plan de licenciement, la répartition par sexe des effectifs licenciés selon les postes sera indiquée.				Le plan de licenciement indique effectivement la répartition par sexe des effectifs licenciés selon les postes.
2.2. Non-discrimination et égalité des chances	<b>Définition et mise en œuvre de quota d'embauche de femmes.</b>				<b>Le PGES ou le PAESS comprend des cibles en termes d'embauche de femmes.</b>  <b>Les rapports de suivi indiquent l'évolution du nombre de femmes employées.</b>
	Mise en place de politiques adaptées à la vie familiale (aménagement des horaires de travail, garde d'enfant, ou autres politiques).				Existence d'une politique adaptée à la vie familiale en date du XX.
	Mise en place de mesures de lutte contre le harcèlement sexuel.				Disponibilité des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel en date du XX.

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
2.3. Organisations de travailleurs	Documenter la représentation des femmes dans les organisations de travailleurs.				Le nombre et la proportion de femmes inscrites ou participant aux organisations de travailleurs sont documentés dans les rapports de suivi.  Le nombre et la proportion de femmes dans les instances représentatives des travailleurs sont documentés dans les rapports de suivi.
2.4. Protection de la main-d'œuvre : travail des enfants ou travail forcé					
2.5. Mécanisme de règlement des griefs	Inclusion de femmes dans les instances de règlement des griefs de la main-d'œuvre.				Les instances de règlement des griefs incluent effectivement des femmes.
	Adaptation du mécanisme de règlement des griefs spécifiques pour les femmes (p.ex. présence d'une femme pour recevoir les plaintes des travailleuses).				Mécanisme de règlement des griefs spécifique aux femmes disponible en date du XX.
	Intégration d'une procédure relative au harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.				Une procédure relative au harcèlement sexuel est intégrée dans le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs en date du XX.
	Intégration de personnel qualifié pour la lutte contre le harcèlement sexuel dans le processus de gestion des plaintes.				Du personnel qualifié pour la lutte contre le harcèlement sexuel est recruté en date du XX.

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
2.6. Hygiène et sécurité du travail	Identification des dangers spécifiques encourus par les femmes.				Présence d'une section identifiant les risques de santé au travail distinguant les risques encourus par les employées de ceux encourus par les employés dans l'"EIES ou l'"EESR.
	<b>Mise à disposition des employé.e.s de toilettes et vestiaires séparés (non mixtes).</b>				<b>Présence effective de toilettes et de vestiaires séparés sur les chantiers et dans les infrastructures réalisées.</b>
	Inclusion de représentantes des femmes dans les comités HSE.				Présence effective de représentantes des femmes dans les comités HSE.
	Documentation du genre des travailleurs dans les rapports d'accidents, de maladies ou de décès professionnels.				Présence de données désagrégées selon le sexe pour les rapports d'accidents, de maladies ou de décès professionnels dans les rapports de suivi.
2.7. Main-d'œuvre des sous-traitants	Favoriser les entreprises dirigées par des femmes parmi les fournisseurs et les sous-traitants.				Inclusion d'une notation spécifique sur la proportion de femmes parmi les employés dans les procédures de sélection des sous-traitants et des fournisseurs (appels d'offre).
	<b>Définition et mise en place d'incitations contractuelles à l'embauche de femmes.</b>				<b>Présence d'incitations à l'atteinte de cibles d'emplois féminins dans les contrats signés avec les sous-traitants et les fournisseurs.</b>
2.8. Main-d'œuvre recrutée dans les communautés locales	Réalisation d'un plan de recrutement local assurant un traitement égalitaire et non discriminant parmi les membres des communautés locales.				Existence d'un plan de recrutement précisant comment les processus de recrutement seront communiqués aux hommes et aux femmes Rapports de suivi renseignés sur le nombre de personnes recrutées parmi les communautés locales, en le désagrégeant par sexe pour tous les postes.

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
-------	------------------	-------------------------------	-----------------------	--	-------------------------------------

3. Utilisation rationnelle des ressources, prévention et contrôle de la pollution

3.1. Économie d'énergie					
3.2. Consommation d'eau					
3.3. Matières premières					
3.4. Pollution de l'air					
3.5. Gestion des déchets dangereux et non dangereux	Identification des risques spécifiques aux femmes.				
3.6. Gestion des produits chimiques et des produits dangereux	Identification des risques spécifiques aux femmes (p. ex.: dans une évaluation des expositions environnementales aux contaminants, les femmes peuvent être identifiées comme étant les plus significativement exposées à l'eau contaminée durant le lavage des vêtements ou la corvée d'eau).				
3.7. Utilisation & gestion des pesticides	Identification des risques spécifiques aux femmes.				

4. Santé et sécurité des communautés

4.1. Conception et sécurité des infrastructures et des équipements	Identifier les risques spécifiques encourus par les femmes.				L'EIES ou l'évaluation E&S restreinte identifie les risques sanitaires encourus par les femmes.
--	---	--	--	--	---

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
4.2. Sécurité des services	Identifier les risques spécifiques encourus par les femmes.				
4.3. Trafic routier et sécurité routière	Identifier les risques spécifiques encourus par les femmes.				
4.4. Services fournis par les écosystèmes	Connaissances et utilisation spécifique par les femmes.				
4.5. Exposition des communautés aux maladies	<p><b>Définition et mise en œuvre d'actions de prévention des maladies transmissibles ciblées auprès des femmes, et aussi des hommes (population et employé.e.s du chantier).</b></p> <p><b>Définition et mise en œuvre d'actions de prévention du trafic humain.</b></p>				<p><b>Le PGES ou le PAESS inclue des actions spécifiques de prévention auprès des femmes et des hommes (séparément), population et employé.e.s du chantier.</b></p> <p><b>Nombre d'actions de prévention relatives aux maladies transmissibles / au trafic humain menées auprès des femmes/des hommes des communautés et des employé.e.s du chantier.</b></p>
4.6. Gestion des matières dangereuses et sécurité	Identification des risques spécifiques aux femmes (Par exemple, dans une évaluation des expositions environnementales aux contaminants, les femmes peuvent être identifiées comme étant les plus significativement exposées à l'eau contaminée durant le lavage des vêtements ou la corvée d'eau).				L'EIES ou l'évaluation E&S restreinte identifie les risques spécifiques encourus par les femmes.

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
4.7. Préparation et réponse aux situations d'urgence					
4.8. Personnel chargé de la sécurité	Recrutement de personnel de sécurité féminin. Formation du personnel de sécurité (enjeux de genre et risques de harcèlement et de violences de genre).				Inclusion de cibles de personnels de sécurité féminins dans les contrats avec les prestataires de sécurité.

5. Acquisition des terres, restrictions d'utilisation des terres et réinstallation involontaire

5.1. Conception du projet					
5.2. Plan d'action de réinstallation	Identification des risques et des impacts spécifiques aux femmes pour chaque catégorie de PAP.				La section « Impacts » du PAR / CPR différencie les types d'impacts selon le genre. Le PAR / CPR indique le nombre d'hommes et de femmes affectés et indemnisés.
5.3. Indemnisation et avantages pour les personnes déplacées	Définition de mécanismes pour garantir que les indemnités ou opportunités proposées par le Projet bénéficient aux femmes autant qu'aux hommes.				Le PAR / CPR incluent des protocoles de recensement permettant d'identifier les hommes et les femmes affectés. Le PAR / CPR inclut des procédures de versement des compensations garantissant que les femmes sont informées, participent à leur gestion et en sont destinataires (voir <a href="#">Section 3</a> pour des exemples)
5.4. Engagement des communautés	Si besoin, consultations séparées pour les femmes.				PV des consultations séparées avec les femmes.

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
5.5. Mécanisme de règlement des griefs	Adaptation du mécanisme de règlement des griefs spécifique pour les femmes (p.ex. présence d'une femme pour recevoir les plaintes des femmes).				Mécanisme de règlement des griefs spécifique aux femmes disponible en date du XX.
5.6. Planification & mise en œuvre					
5.7. Déplacement physique	Définition et mise en œuvre de mesures supplémentaires d'aide au déplacement physique pour les personnes vulnérables, parmi lesquelles les femmes enceintes.				Présence d'une section définissant ces mesures supplémentaires dans le PAR / CPR.  Les rapports de suivi indiquent le nombre et le genre des personnes bénéficiant de ces mesures supplémentaires.
5.8. Déplacement économique	Idem point 5.3.				
5.9. Collaboration avec autres agences ou autorités locales responsables					
5.10. Assistance technique et financière					

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
-------	------------------	-------------------------------	-----------------------	--	-------------------------------------

6. Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles vivantes

6.1. Évaluation des risques & impacts sur les habitats et la biodiversité	Inclusion des femmes dans l'évaluation des risques sur les services écosystémiques.				La section de l'EIES ou de l'évaluation E&S restreinte évaluant les risques sur les services écosystémiques documente la participation des femmes (PV des focus groups ou des consultations avec les femmes).
6.2. Conservation de la biodiversité : atténuation, habitats, compensation					
6.3. Aires protégées ou reconnues pour leur valeur de biodiversité					
6.4. Espèces exotiques envahissantes					
6.5. Gestion durable des ressources naturelles vivantes					
6.6. Chaîne d'approvisionnement et fournisseurs					

7. Populations autochtones (PAs)

7.1. Projets conçus spécifiquement pour bénéficier aux PAs	Définition et mise en œuvre d'un plan de développement des populations autochtones identifiant les contraintes liées au genre qui limitent l'accès des femmes autochtones aux bénéfices du projet.				Présence d'une section dans le plan de développement des populations autochtones identifiant les contraintes liées au genre qui limitent l'accès des femmes autochtones aux bénéfices du projet.
--	--	--	--	--	--

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
7.2. Fournir un accès équitable aux avantages du projet pour les PAs	Si un plan de développement pour les populations autochtones est requis, définition et mise en œuvre de mesures garantissant un accès équitable aux avantages du projet pour les hommes et les femmes autochtones.				Présence d'une section dans le plan de développement pour les populations autochtones détaillant les mécanismes d'accès aux opportunités et avantages du plan pour les hommes et les femmes.
7.3. Prévention ou réduction des impacts négatifs sur les PAs					
7.4. Consultation significative adaptée aux PAs	Prendre en considération les intérêts des femmes autochtones dans le processus de consultation.				Documentation explicite des intérêts et des préoccupations des femmes autochtones dans les PV ou les comptes rendus de consultation.
7.5. Consentement libre, préalable et éclairé	<b>Garantir que les femmes participent au consentement libre préalable et éclairé des populations autochtones.</b>				<b>Inclusion de preuves que les femmes ont participé au consentement dans la documentation du consentement libre, préalable et éclairé des populations autochtones.</b>
7.6. Impacts sur les terres / ressources traditionnelles ou coutumières	Si le Projet utilise des terres ou des ressources traditionnelles ou coutumières : inclusion des enjeux de genre dans l'évaluation de l'utilisation des terres et des ressources. naturelles et documentation du rôle des femmes dans la gestion et l'utilisation de ces ressources.				Inclusion effective d'une analyse genre pertinente dans la section de l'EIES traitant de l'utilisation des terres ou ressources coutumières.

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
7.6. (suite)	Si des compensations ou des indemnisations sont prévues, garantir que les femmes puissent bénéficier de celles-ci de façon équitable.				Les procédures de versement des compensations prévoient des mécanismes garantissant que les femmes soient informées de celles-ci et participent à leur gestion.
7.7. Déplacement de PAP, de terres / ressources traditionnelles ou coutumières					
7.8. Patrimoine culturel	Évaluation des usages et la valeur du patrimoine culturel selon le genre.				Présence d'une section dans l'EIES ou l'évaluation E&S restreinte analysant les différences de valeurs ou d'usage des éléments de patrimoine culturel selon le genre.
	Si utilisation commerciale du patrimoine culturel, documentation de la façon dont les bénéfices reversés aux populations bénéficient également aux femmes.				Documentation de la façon dont les bénéfices reversés aux PAs bénéficient également aux femmes en date du XX.
7.9. Atténuation et opportunités de développement					
7.10. Mécanisme de règlement des griefs développement					

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
7.11. Populations autochtones & planification plus large du développement	Réalisation d'une étude spécifique sur les relations de genre chez les populations autochtones  Définition et mise en œuvre d'actions de renforcement de capacités des femmes autochtones.				Disponibilité de l'étude / en date du XX.  Documentation de la mise en œuvre des actions de renforcement de capacités des femmes autochtones dans les rapports de suivi.

**8. Patrimoine culturel**

8.1. Identification du patrimoine culturel	Documentation de la part de femmes dans les consultations d'identification du patrimoine culturel.				Présence dans l'EIES de la méthodologie adoptée pour l'identification des éléments de patrimoine culturel, détaillant les moyens mis en œuvre pour inclure les femmes + preuves que cette inclusion a été effective (p.ex. liste des personnes rencontrées, PV des réunions ou liste de présence des focus groups organisés).
8.2. Zones de protection du patrimoine culturel réglementées					
8.3. Sites et objets archéologiques					
8.4. Structures historiques					
8.5. Caractéristiques naturelles avec une importance culturelle					
8.6. Patrimoine culturel matériel					

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
-------	------------------	-------------------------------	-----------------------	--	-------------------------------------

8.7. Commercialisation du patrimoine culturel immatériel	Inclusion des femmes dans les négociations en cas de nécessité d'un accord de la communauté pour l'utilisation commerciale du patrimoine culturel.				Existence d'un accord documenté, intégrant des preuves de la participation des femmes dans la négociation.
--	--	--	--	--	--

### 9. Intermédiaires financiers (IF)

9.1. Capacité organisationnelle au sein de l'IF	Égalité femmes-hommes à l'intérieur de l'IF. Équipe dédiée.				
9.2. Procédures environnementales et sociales	Prise en compte du genre dans le corpus des procédures E&S.				
9.3. Engagement des parties prenantes					
9.4. Rapports destinés à l'AFD					

### 10. Divulgence de l'information et engagement des parties prenantes

10.1. Identification et analyse des parties prenantes	Indication de la part des femmes dans les communautés locales identifiées comme parties prenantes.				Le plan d'engagement des parties prenantes (PEPP) ou l'EIES indique la part des femmes dans les communautés locales identifiées comme parties prenantes.
	Identification des intérêts, impacts et risques des femmes.				Le PEPP ou l'EIES identifie effectivement les intérêts, impacts et risques des femmes.

...

...

THÈME	Actions requises	Ressources et responsabilités	Source de financement	Calendrier : préparation & mise en œuvre	Indicateur de réalisation effective
10.2. Plan d'engagement des parties prenantes	Définition et mise en œuvre de moyens assurant la participation effective des femmes dans les processus de consultation.				Le PEPP décrit effectivement les moyens d'assurer la participation effective des femmes. Nombre de femmes participant aux consultations.
10.3. Divulgence de l'information	Diffusion publique parmi les populations affectées des impacts spécifiques aux femmes.				Les PV des réunions de consultations indiquent effectivement que les impacts spécifiques aux femmes sont diffusés publiquement.
10.4. Consultation significative	Identification des contraintes entravant la participation des femmes et mise en œuvre de solutions.				L'EIES ou le PEPP inclut une section sur les contraintes entravant la participation des femmes et définissant des solutions.
	Si besoin, des consultations spécifiques dédiées aux femmes sont prévues.				PV des consultations dédiées aux femmes.
10.5. Engagement pendant la mise en œuvre du projet et rapports externes					
10.6. Règlement des plaintes	Enregistrement du sexe des plaignants.				Le nombre de plaintes déposées par les femmes est documenté.
	Règlement des griefs spécifiques pour les femmes (p.ex. présence d'une femme pour recevoir les griefs des femmes).				
10.7. Capacités et engagement organisationnels	Recrutement de personnel (féminin) dédié à la communication avec les femmes affectées.				Fiches de postes et contrats de travail des animateurs spécialisés recrutés.

## Enjeux et bonnes pratiques

### Enjeux

Les projets à risques E&S importants concernent souvent des projets d'infrastructures. Dans la plupart des projets financés par l'AFD, les contreparties lancent des appels d'offre pour la réalisation des infrastructures envisagées. Les activités de construction nécessaires à la réalisation de ces projets ont des impacts positifs et négatifs spécifiques, qui affectent différemment les femmes et les hommes. Ces derniers bénéficient généralement plus des opportunités d'emploi et de formation des activités de construction, du fait des inégalités de sexe existantes, mais aussi du fait que la culture professionnelle de ce secteur est très masculine. L'enjeu est donc de contribuer à la réduction des inégalités d'accès aux opportunités offertes par ces activités, notamment les opportunités d'emploi.

Les conventions de financement contiennent des clauses E&S contraignant les contreparties à mettre en œuvre des mesures de gestion E&S. De même, les DAO contiennent les éléments contractuels et les pénalités qui inciteront et/ou contraindront les entrepreneurs et sous-traitants à intégrer des mesures de gestion E&S. C'est parmi celles-ci, contenues dans les spécifications environnementales, sociales, de sécurité et d'hygiène (ESSH) des modèles de DAO de l'AFD que des éléments d'intégration du genre peuvent être insérés.

### Bonnes pratiques

Les bonnes pratiques d'intégration du genre dans les activités de construction et de chantier comprennent les éléments suivants :

#### Gestion de la main-d'œuvre

- mise en place de mesures de lutte contre le harcèlement sexuel (voir Encadré 9) ;
- adaptation des postes de travail pour que des femmes puissent les occuper (p.ex. adaptation des postes de conduites des poids lourds intégrant des réglages des sièges adaptés aux femmes) ;
- mise en place de formations internes pour les femmes pour favoriser leur évolution professionnelle ;
- mise à disposition de toilettes et de vestiaires séparés pour les femmes et les hommes (voir Encadré 8) ;
- sensibilisation et formation des cadres et des responsables d'équipes à la prise en compte des enjeux de genre sur le lieu de travail ; et
- mise en œuvre de programmes de sensibilisation et de prévention des MST et du VIH/sida, des risques de prostitution et de trafic humain<sup>35</sup> (voir Encadré 10).

#### Politique de recrutement

- mesures luttant contre la discrimination à l'embauche ; et
- sensibilisation des associations féminines aux critères d'embauche et aux modes de consultation publique.

#### Relation avec les communautés locales

- mise en place d'une équipe chargée des relations avec les communautés locales, comprenant des femmes ;
- recensement et localisation avec les femmes des points d'eau et des cours d'eau qu'elles utilisent à proximité des activités de chantier de façon à ce que les travaux n'affectent pas ces sources d'approvisionnement ;
- prise en compte des besoins et contraintes spécifiques des femmes pour la diffusion de toute information à destination des communautés locales (p.ex. annonce de trafic ou de dangers liés aux activités de chantier) ; et
- mise en œuvre de mesures favorisant les opportunités de développement d'activités génératrices de revenus pour les femmes (p.ex. achat de denrées agricoles transformées, autorisation d'installation de petits commerces ou restaurants à proximité des bases vie).

<sup>35</sup> Sur la prévention du sida, voir notamment UNDP and SAIEA, *Guidelines for Integrating HIV and Gender-Related Issues into Environmental Assessment in Eastern and Southern Africa*.

### Encadré 8 – Hygiène et santé au travail dans une entreprise de construction au Chili

Best Commercial Builders est l'un des principaux constructeurs de logements au Chili. Le pays souffrant d'une forte pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la construction, la société s'est, comme beaucoup d'autres, tournée vers l'emploi féminin lorsqu'elle a commencé un nouveau projet de logements dans la province de Tocopilla. Des programmes de formation aux métiers de la construction ont ainsi été développés en direction des femmes et, alors que les emplois du secteur de la construction étaient autrefois réservés aux hommes, elles représentent environ 7 % des travailleurs de la construction sur le projet mené par la société dans la province de Tocopilla.

Lors de l'une des réunions de sécurité, les femmes employées se sont plaintes du manque d'accès à des installations sanitaires. Les installations temporaires fournies par la société étaient unisexes, ne permettaient pas de garantir l'intimité, et n'étaient généralement pas très bien entretenues. Or des sanitaires sales peuvent provoquer des maladies ainsi que des infections des voies urinaires chez les

femmes. De plus, du fait de l'absence d'approvisionnement en eau potable des chantiers, et faute d'installations sanitaires utilisables, les femmes évitaient de consommer trop d'eau potable sur les sites de travail. Cette situation comportait donc des risques sanitaires, plus importants pour les employées.

Les mesures développées ont été les suivantes :

- ▶ mise en place de sanitaires propres et non mixtes (1 sanitaire pour 20 employés et 1 pour 10 employées) ;
- ▶ mise en place d'un approvisionnement en eau potable pour les travailleurs et travailleuses ;
- ▶ définition d'un mécanisme de gestion des plaintes adapté, diffusion de celui-ci aux employés hommes et femmes, inclusion d'un quota de femmes dans les comités d'hygiène et de santé au travail ;
- ▶ mise en place d'un suivi médical pour les employées qui auraient pu contracter des maladies du fait de l'absence de sanitaires adaptés et compensation pour la perte de salaire durant les arrêts maladie.

Source : IFC, 2014. *Environmental and Social Management System Implementation Handbook: Construction*. The World Bank, Washington DC.<sup>36</sup>

### Encadré 9 – Harcèlement sexuel dans une entreprise de construction au Brésil

B & B Construction est une petite entreprise de construction basée à Sao Paulo. Depuis sa création, elle a souvent été sous-traitante de grosses sociétés de BTP. Sur tous les chantiers menés par B & B Construction, les travailleurs masculins sont très largement majoritaires. Sur de nombreux chantiers, les employées se sont plaintes de harcèlement sexuel. Dans trois cas, ces plaintes visaient le superviseur d'un chantier effectué en sous-traitance d'une multinationale. Celle-ci ayant développé des codes de conduite contractuellement contraignants pour ses fournisseurs et sous-traitants, elle a pu, à partir

des plaintes des employées, mettre en place un comité de lutte contre le harcèlement sexuel. Les investigations menées auprès des employées ont révélé que beaucoup d'entre elles étaient victimes de harcèlement sexuel, sans le déclarer, de peur d'être considérées comme faibles et contestatrices. Sur la base de son enquête, le comité a recommandé la résiliation du contrat de la multinationale avec B & B construction, car malgré les mises en demeure, cette entreprise n'avait pas réussi à offrir un environnement de travail sûr à ses employées.

Source : IFC, 2014. *Environmental and Social Management System Implementation Handbook: Construction*. The World Bank, Washington DC.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> <http://documents.worldbank.org/curated/en/2014/06/20335696/environmental-social-management-system-implementation-handbook-construction>

<sup>37</sup> *Ibid.*

### Encadré 10 – Les spécifications contractuelles relatives aux programmes de prévention du VIH/sida et à l’emploi des femmes de l’Administration nationale des routes du Mozambique

Les projets de construction des routes contribuent significativement à la propagation du VIH/sida. L’Afrique australe a été la première région à requérir des clauses relatives au VIH dans les contrats relatifs à la construction de ces infrastructures. Le Mozambique a franchi une étape supplémentaire : en plus des exigences en termes de campagnes de prévention, les contrats doivent inclure des clauses relatives à l’emploi de main-d’œuvre locale (ce qui limite la transmission du virus due au déplacement de la main-

d’œuvre) et à l’emploi de femmes, que ce soit au niveau de l’encadrement ou de la main-d’œuvre. Le recrutement de femmes permet non seulement de réduire la propagation de cette maladie, mais également de diminuer les risques de prostitution et de grossesses non désirées au sein des populations locales. Ces directives ont été par exemple mises en œuvre dans le cadre de la construction du projet de corridor routier de Nacala.

Source : Boîte à outils genre et transports – AFD / Administration nationale des routes du Mozambique

## Éléments à inclure dans les clauses E&S des DAO de travaux

Les conditions générales des marchés de travaux des DAO types de l’AFD contiennent une clause spécifique sur l’absence de discrimination et l’égalité des chances. Bien qu’elle ne contienne pas de référence explicite au genre, cette clause interdit les discriminations fondées sur le sexe.

En dehors de ces conditions générales, les sections C « Sécurité et hygiène » et D « Relations avec les communautés » des spécifications environnementales, sociales, de sécurité et d’hygiène des DAO de travaux ont intégré des éléments de bonnes pratiques concernant le genre.

Ces sections sont reproduites ci-après. Les éléments relatifs au genre apparaissent en couleur.

### C. Sécurité & Hygiène

#### 21. Plan de sécurité et de santé

21.1. En application des articles 4 et 6 du CCAG, l’entrepreneur décrit son organisation sécurité et santé dans le PGES-Travaux, section Plan de sécurité et de santé, en conformité avec son système de management hygiène, santé & sécurité (SM-HSS).

21.2. Conformément à l’article 6 du CCAG, le plan identifie et caractérise :

- a) tous les risques de sécurité et de santé liés à la conduite des travaux, **en identifiant les risques spécifiques liés au genre** ;
- b) les mesures de prévention et de protection contre les risques prévues pour la conduite des travaux, **en distinguant, le cas échéant, les mesures concernant les hommes et les femmes** ;

- c) les ressources humaines et matérielles impliquées,
- d) les travaux nécessitant des permis de travail, et
- e) les plans d’urgence à mettre en œuvre en cas d’accident.

21.3. L’entrepreneur met en œuvre les mesures de prévention, protection et de suivi décrites dans le plan de sécurité et de santé.

#### 23. Équipements et normes d’opération

23.1. Les installations et équipements utilisés par l’entrepreneur sont installés, entretenus, révisés, inspectés et testés en conformité avec les recommandations du fabricant ou du constructeur. Ces recommandations sont disponibles dans la langue de communication définie dans l’Article 1.4 du CCAG (ou autre langue approuvée par le maître d’œuvre).

23.2. L'entrepreneur liste et décrit dans le PGES-Travaux les standards nationaux et internationaux, guides et codes de pratiques de l'industrie, suivis pour la conduite des travaux.

23.3. Des toilettes et vestiaires séparées seront mis à disposition des femmes.

## 25. Équipement de protection individuelle

25.1. L'entrepreneur a obligation de s'assurer que tout personnel, visiteur ou autre entrant dans une zone d'activités, est équipé des équipements de protection individuelle (EPI) en conformité avec les normes et pratiques spécifiées.

25.2. Sur les lieux ne nécessitant, les EPI doivent être portés par les hommes et les femmes<sup>38</sup>.

25.3. L'entrepreneur décrit dans le PGES-Travaux les EPI prévus par Zone d'Activités et par activité, ainsi que la norme de fabrication.

25.4. Au minimum, le personnel et les visiteurs des Zones d'Activités portent un casque de sécurité, des chaussures de sécurité et un gilet réfléchissant.

25.5. Les EPI sont disponibles sur les Zones d'Activités, en quantité suffisante et dans des conditions de stockage adaptées à leur usage, pour garantir les dispositions de l'article 23.1 des spécifications ESSS.

25.6. Le personnel de l'entrepreneur est formé à l'utilisation et l'entretien des EPI et le maître d'œuvre accède aux certificats de formation.

## 26. Matières dangereuses

26.1. Une matière est dangereuse si elle possède une ou plusieurs propriétés qui la rendent dangereuse telle que définie dans l'annexe 2 des spécifications ESSS. L'entrepreneur identifie et gère les matières dangereuses qu'il prévoit d'utiliser sur la ou les zones d'activités de la manière décrite dans le présent Article 0.

26.2. L'évaluation de l'impact de la toxicité de substances dangereuses sur les fonctions reproductives des femmes et hommes doit être prise en compte.

## 28. Aptitude au travail

28.1. L'entrepreneur fait passer à chacun de son personnel un examen médical préalable à sa mobilisation sur la zone d'activités afin de vérifier leur aptitude de travail. Cet examen médical est réalisé en conformité avec les recommandations de l'Organisation internationale du travail. Il est sanctionné par un certificat médical écrit d'aptitude au travail prévu pour le travailleur.

28.2. Le personnel de l'entrepreneur exposé à des niveaux sonores supérieur à 80 dB(A) réalise préalablement des tests auditifs afin d'établir des audiogrammes initiaux. Des tests annuels sont réalisés pour suivre l'évolution et détecter une éventuelle dégradation.

28.3. Le maître d'œuvre a le droit de demander des examens médicaux supplémentaires sur le personnel de l'entrepreneur, à la charge de ce dernier, s'il les considère nécessaires.

28.4. Toute reprise de travail d'un membre du personnel de l'entrepreneur après un arrêt lié à un accident de travail fait l'objet d'un examen médical préalable donnant lieu à un certificat médical écrit d'aptitude à la reprise du travail au poste désigné.

28.5. L'entrepreneur présente une copie des certificats de travail de son personnel sur demande du maître d'œuvre ou bien de toute autorité compétente.

28.6. Des arrangements spécifiques seront prévus pour les femmes enceintes en matière de répartition des tâches et de station de travail.

## 34. Suivi médical

34.1. L'entrepreneur ne peut embaucher des travailleurs en mauvaise santé.

34.2. L'examen initial préalable à l'embauche doit attester que le candidat n'est pas porteur de maladie infectieuse et est physiquement apte au poste de travail pour lequel il candidate.

34.3. Sauf si un risque médical est avéré, une embauche ne sera pas refusée pour cause de grossesse détectée à l'occasion de l'examen médical de pré-embauche.

34.5. L'entrepreneur organise des visites médicales annuelles pour son personnel et tient à jour un dossier médical pour chacun de son personnel. La présence du personnel de l'entrepreneur pour les visites médicales, les traitements et hospitalisations est intégrée dans les plannings de l'entrepreneur.

<sup>38</sup> Ce qui sous-entend que des EPI de tailles adaptées soient disponibles.

34.6. L'entrepreneur met à disposition de son personnel une prophylaxie et un programme de vaccination contre les maladies locales et les vecteurs. En particulier, l'Entrepreneur promeut l'usage, et distribue en conséquence, des moustiquaires imprégnées auprès de son personnel, en base vie ou logés à l'extérieur.

34.7. Le plan de sécurité et de santé comprend une évaluation des risques pour la santé du personnel de l'entrepreneur par l'exposition aux matières dangereuses, et décrit le suivi médical mis en œuvre.

## 36. Hygiène

### 36.1. Eau potable

36.1.1. Conformément à l'article 6.14 du CCAG, sur tous les zones d'activités, l'entrepreneur fournit à son personnel une eau potable en quantité et en qualité conforme aux normes de l'Organisation mondiale de la santé aux points d'alimentation.

36.1.2. Sauf si le mode d'approvisionnement en eau potable sélectionné par l'entrepreneur provient d'un fournisseur certifié, la qualité de l'eau potable fournie aux travailleurs est testée au commencement des travaux puis au minimum selon une fréquence mensuelle. Le protocole de prélèvement et d'analyse d'échantillons suit les recommandations de l'Organisation mondiale de la santé.

### 36.2. Conditions de logement

36.2.1. Le logement du personnel non résident, dans une base vie ou dans une structure alternative en dehors des zones d'activités de type hôtel ou maison louée, est réalisée dans les conditions du présent article 0 des présentes spécifications ESSS, conformément à l'article 6.6 du CCAG.

36.2.2. Sauf disposition contraire dans le marché, ou sauf instruction contraire du maître d'œuvre, le personnel est logé dans des chambres. Une chambre accueille 4 personnes au maximum, sans lit superposé, et avec 0.5 m<sup>3</sup> de rangement disponible par personne.

36.2.3. **Les chambres ne seront pas mixtes : des chambres séparées pour les femmes seront prévues.**

36.2.4. Les chambres sont éclairées et ont une prise de courant, les lits et les fenêtres sont équipés de moustiquaires si besoin, les sols sont construits en matériaux durs et étanches.

36.2.5. La température dans les chambres et dans les parties communes sera maintenue à un niveau acceptable durant les heures d'occupation.

36.2.6. Les niveaux de bruit nocturnes auxquels est exposé le personnel respectent les limites maximums recommandées par l'Organisation mondiale de la santé.

36.2.7. Dans les lieux de logement de son personnel, l'entrepreneur met à disposition 1 robinet d'eau potable pour 10 membres du personnel de l'entrepreneur, une douche pour 10 membres du personnel de l'entrepreneur maximum, une toilette individualisée pour 15 membres du personnel de l'entrepreneur maximum, 1 urinoir pour 25 membres du personnel de l'entrepreneur. **Des douches et toilettes séparées seront mises à disposition des femmes.**

36.2.8. Dans chaque base vie, l'entrepreneur construit et maintient un espace commun couvert de détente pour son personnel et un terrain de sport (football et basket-ball au minimum).

### 36.3. Hygiène des parties communes

36.3.1. Les espaces sanitaires (douches, lavabos, urinoirs, toilettes) sont nettoyés et désinfectés par le service propreté de l'entrepreneur au minimum une fois toutes les 24 heures, et ce nettoyage est documenté.

36.3.2. La cantine, la cuisine et les ustensiles de cuisines sont nettoyés après chaque service de repas.

36.3.3. **Le nombre et la localisation des toilettes sur les zones d'activités sera ajusté en fonction de la configuration de celles-ci (distance, isolation...), ainsi que du nombre et du sexe des employés.e.s.**

## D. Main-d'œuvre locale et relation avec les communautés

### 38. Conditions de travail

38.1. L'Entrepreneur assure aux travailleurs des conditions de travail décentes et conformes à la réglementation en vigueur dans le pays d'exécution du Marché, et avec les conventions fondamentales de l'Organisation internationale du travail (OIT). Cela inclut les droits des travailleurs relatifs aux salaires, horaires de travail, repos et vacances, heures supplémentaires, âge minimum, paiements réguliers, compensations et bénéfices. L'entrepreneur respecte et facilite les droits des travailleurs pour organiser et fournir un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs ou indirects. **L'entrepreneur met en place des pratiques de non-discrimination et d'égalité d'opportunités**, et assure l'interdiction du travail des enfants et du travail forcé.

### 39. Recrutement local

39.1. Le recrutement local est défini comme le nombre de postes effectivement alloué aux personnes résidant dans la région des travaux (moins de deux heures de transport terrestre pour se rendre à la zone d'activités) depuis plus d'un an et de la nationalité du pays où les travaux sont exécutés.

39.2. Conformément à l'article 6.1 du CCAG, l'entrepreneur met en œuvre une démarche volontaire de recrutement local pour son Personnel durant la durée des travaux et impose à ses Sous-traitants de faire de même.

39.3. L'Entrepreneur démontre au maître d'œuvre la mise en œuvre effective de cette démarche volontaire dans son rapport d'activité mensuel indiqué dans l'article des spécifications ESSS.

39.4. Conformément à l'article des spécifications ESSS, l'entrepreneur développe un programme de formation destiné à soutenir cette démarche volontaire de recrutement local.

39.5. **Le programme de formation doit être ouvert aux femmes et être adapté à leur niveau d'éducation.**

39.6. **Un mécanisme d'incitation à augmenter le nombre de femmes embauchées par l'entrepreneur et ses sous-traitants sera établi.**

39.7. Les besoins en main-d'œuvre locale sont estimés avant le démarrage des travaux et décrits dans le PGES-Travaux, avec l'information suivante :

a) Identification des profils de postes pouvant être pourvus par des locaux et niveaux de qualification requis ;

b) Définition du mécanisme prévu pour le recrutement effectif de ces profils ;

c) **Définition d'un mécanisme visant à s'assurer de l'absence de discrimination des femmes à l'accès à la procédure d'embauche ;**

d) Calendrier de déploiement de ces postes ;

e) Formation initiale à donner par l'entrepreneur liée à chaque profil de poste.

39.8. Afin d'empêcher l'accès de personnes extérieures à la zone d'activités, le recrutement local sur la zone d'activités, entrée comprise, est interdit.

#### 39.9. Bureau de recrutement local

39.9.1. Un mois avant le démarrage des travaux, l'entrepreneur établit un bureau de recrutement local dans la collectivité locale dont dépend la zone d'activités principale, dans un lieu préalablement approuvé par le maître d'œuvre.

39.9.2. Un agent de l'entrepreneur y est présent au minimum deux matinées par semaine, depuis le démarrage des travaux jusqu'à une date préalablement approuvée par le maître d'œuvre.

39.9.3. Il informe sur les opportunités d'emplois offertes par l'entrepreneur pour l'exécution des travaux (qualification requise, durée, localisation) et sur les renseignements à apporter pour constituer un dossier de candidature.

39.9.4. Des listes de candidats locaux sont constituées par l'agent affecté au bureau et transmises chaque semaine au responsable des ressources humaines de l'entrepreneur.

39.10. Le responsable des ressources humaines de l'entrepreneur sélectionne les candidats listés par le bureau de recrutement local selon les besoins des travaux et les procédures de recrutement de l'entreprise. Un contrat écrit entre l'entrepreneur et le personnel local est établi, signé et archivé par l'entrepreneur.

39.11. Si la ou les zones d'activités sont situées à proximité de plusieurs communautés différentes, le responsable des ressources humaines s'assure d'une répartition équitable des recrutements locaux entre les différentes communautés.

39.12. Le responsable des ressources humaines de l'entrepreneur s'assurera que les campagnes de recrutement dans les communautés locales ont bien été diffusées aux femmes et que celles-ci n'ont pas subi de discrimination dans les recrutements.

### 43. Occupation ou acquisition de terrain

43.1. L'entrepreneur a la charge (i) des indemnités d'occupation pour l'extraction ou emprunt des matériaux de construction et (ii) du coût d'acquisition des terrains nécessaires pour le dépôt des déblais en excédent, en application de l'Article 7.8 du CCAG

43.2. L'entrepreneur doit compenser le préjudice subi par le/la propriétaire des terrains visés à l'article 41.1 des spécifications ESSS mais également le préjudice subi par les utilisateurs ou utilisatrices des dits terrains si ces derniers sont distincts du propriétaire.

Ainsi qu'expliqué dans la **Fiche 11 – Intégration du genre dans le Plan d'engagement environnemental & social (PEES)**, pour les projets classés à risques élevés (A) ou importants (B+), le maître d'ouvrage fournit régulièrement à l'AFD des rapports d'exécution des engagements E&S figurant dans le PEES. Pour les projets classés à risques modérés (B), la supervision des engagements environnementaux et sociaux peut se faire dans le cadre des missions AFD de supervision du projet, et de la partie E&S des rapports de suivi global des projets fournis par la maîtrise d'ouvrage.

La matrice d'engagements du PEES n'ayant pas vocation à systématiquement lister en détail toutes les actions et mesures E&S du projet, le PEES peut sur certains thèmes se limiter à référencer les autres documents de projet sur lesquels se base le suivi opérationnel de la mise en œuvre des mesures E&S des projets : PGES, PAR, PAG. Des rapports de suivi<sup>39</sup> des actions et mesures E&S figurant dans ces documents doivent être produits et remis à l'AFD par la maîtrise d'ouvrage, à des fréquences définies en fonction du niveau de risques E&S. Ce type de suivi opérationnel permet de voir si les impacts anticipés se sont effectivement réalisés, si les mesures d'atténuation et/ou de compensation étaient pertinentes, si elles ont correctement été mises en œuvre, et avec quelle efficacité, et donc de mesurer l'impact réel des activités du projet, y compris en termes de genre.

Parfois, ce type d'informations est incomplet ou insuffisamment documenté, comme l'illustre l'**Encadré 11** ci-après.

### Encadré 11 – De la nécessité de documenter les impacts sociaux

*De la nécessité d'inclure des engagements d'informations sur les personnes affectées dans les conventions : audit interne des informations disponibles sur les déplacements de populations sur les projets financés par la Banque mondiale.*

Dans le cadre d'un audit interne de son système de politiques de sauvegarde environnementales et sociales, la Banque mondiale a effectué entre 2012 et 2014 la revue des projets qu'elle a financés de 1990 à 2010 ayant impliqué des déplacements involontaires de populations (*Involuntary Resettlement Portfolio Review*<sup>40</sup>). Les résultats de cette revue sont les suivants :

- ▶ les informations sur les consultations des personnes affectées et la mise en œuvre des plans de réinstallation sont la plupart du temps absentes des documents de projet. Par conséquent, la situation finale des populations déplacées après réinstallation est souvent inconnue ;

- ▶ parmi les projets ayant effectivement préparé des PAR, près de la moitié des rapports d'évaluation des projets ne comportent pas d'indication sur le nombre de personnes déplacées ni sur le type de déplacement subi (physique ou économique) ;

- ▶ pour plusieurs projets, les documents présentaient des informations contradictoires sur le nombre total de personnes déplacées ; et

- ▶ la désagrégation des données est rare.

Les responsables des politiques de sauvegardes de la Banque mondiale attribuent les difficultés de suivi de la mise en œuvre des mesures de gestion E&S au manque de capacité des contreparties (pour 87 % des enquêtés) et à un manque de documentation de la part des emprunteurs (73 %) <sup>41</sup>.

Source : Banque mondiale, *Involuntary Resettlement Portfolio Review, phase I (2012) & Phase 2 (2014) & Internal Audit Vice Presidency of the World Bank Group, Advisory Review of the Bank's Safeguard Risk Management, 2014.*

Il est donc important de réfléchir, dès la phase d'études préparatoires, aux éléments genre qui nécessiteront un suivi documenté par la suite, et de définir des indicateurs désagrégés qui devront être renseignés durant la phase d'exécution. Des éléments pour intégrer le genre dans les rapports de suivi sont donc indiqués en page suivante.

<sup>49</sup> Soit spécifiques, pour les projets à risques élevés et importants, soit comme parties E&S des rapports de suivi global du projet.

<sup>40</sup> <http://pubdocs.worldbank.org/pubdocs/publicdoc/2015/3/517941425483120301/involuntary-resettlement-portfolio-review-phase1.pdf>  
<http://pubdocs.worldbank.org/pubdocs/publicdoc/2015/3/96781425483120443/involuntary-resettlement-portfolio-review-phase2.pdf>

<sup>41</sup> <http://pubdocs.worldbank.org/pubdocs/publicdoc/2015/3/317401425505124162/iad-draft-report-advisory-review-safeguards-risk-management.pdf>

## Éléments pour intégrer le genre dans les rapports de suivi.

Selon les cas, le suivi de certains plans d'action peut être intégré au suivi de la mise en œuvre du PGES.

Si la mise en œuvre d'un PAR ou d'un PAG est comprise dans la mise en œuvre du PGES, le suivi des actions prévues par ces plans est intégré au suivi général de la mise en œuvre du PGES (voir **Fiche 3** : Éléments d'intégration du genre dans les CGES).

Si un PAR séparé est mis en œuvre, des rapports de suivi spécifiques doivent être prévus (voir **Fiche 7** : Plan d'action de réinstallation). De même, si un PAG séparé est mis en œuvre, des rapports de suivi spécifiques doivent être fournis (voir **Section 4** – Éléments pour un Plan d'action genre/Phase d'instruction).

De façon générale, **tous les indicateurs socioéconomiques renseignés devront autant que possible être désagrégés par sexe et ventilés selon les différents groupes sociaux affectés.**

Le tableau ci-dessous fournit des éléments d'information génériques à inclure dans les rapports de suivi E&S (à adapter en fonction du projet et des mesures E&S mises en œuvre) :

THÈME	TYPE D'INFORMATION
<p><b>Consultation / Engagement avec les parties prenantes et les PAP</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre et nature des activités d'engagement avec les parties prenantes et les PAP réalisées (présenter une synthèse de chaque activité et annexer les PV ou comptes rendus des réunions signés par les participants).</li> <li>▶ Pour chaque réunion organisée avec les populations affectées, indiquer la part de femmes dans les participants, et distinguer les points de vue des femmes de ceux des hommes.</li> <li>▶ Ratios hommes/femmes moyens pour les différents types d'activités d'engagement avec les parties prenantes réalisées.</li> <li>▶ Nombre et nature des consultations réalisées uniquement auprès des femmes, nombre de participantes.</li> </ul>
<p><b>Gestion des plaintes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre de plaintes reçues, désagrégées selon le sexe des plaignant.e.s.</li> <li>▶ Analyse de la nature de ces plaintes, de leur délai de traitement et du type de réponse selon le sexe des plaignant.e.s.</li> </ul>
<p><b>Déplacements de populations</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nombre de personnes déplacées, désagrégé par sexe et par tranche d'âge.</li> <li>▶ Nombre de personnes indemnisées et montant et/ou nature des indemnités, désagrégés par sexe et par tranche d'âge.</li> <li>▶ Niveau de revenus des personnes déplacées après leur réinstallation, désagrégé par sexe et par tranche d'âge.</li> <li>▶ Satisfaction des personnes réinstallées, et analyse désagrégée par sexe et par tranche d'âge.</li> </ul>

...

...

THÈME	TYPE D'INFORMATION
Actions de renforcement de capacité ou de formation	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Nombre de bénéficiaires des actions de formation ou de renforcement de capacités, désagrégé par sexe et par tranche d'âge.</li></ul>
Procédures HSE / Gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Évolution du nombre de femmes parmi les employés embauchés sur les opérations du projet, ventilé en fonction de la nature du poste et des niveaux hiérarchiques.</li><li>▶ Ratio hommes/femmes parmi les équipes des prestataires (ONG, bureaux d'études, associations) ou sous-traitants mobilisés sur le projet.</li><li>▶ Nombre de plaintes (déposées/traitées) pour harcèlement sexuel.</li><li>▶ Nombre de sessions d'information/de lutte contre le harcèlement sexuel.</li><li>▶ Ventilation du nombre d'accidents par sexe des victimes.</li></ul>
Participation des PAP au suivi	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Description de la façon dont les hommes et les femmes affectées par le projet ont participé aux activités de suivi.</li><li>▶ Nombre de femmes et nombre d'hommes ayant participé aux activités de suivi.</li></ul>
Budget	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Comparaison des montants des budgets engagés ayant directement bénéficié respectivement aux femmes et aux hommes affectés par le projet.</li></ul>

# SECTION 6

## RESSOURCES

---

Cette section comporte les éléments suivants :

**Fiche 14** : Bibliographie et ressources documentaires – p. 87

**Fiche 15** : Liste des traités internationaux en matière de droits des femmes – p. 93

**Fiche 16** : Références au genre et aux femmes dans les NES de la Banque mondiale – p. 102

**Fiche 17** : Références au genre et aux femmes dans les normes de la SFI – p. 108

Diligences E&S, politiques et outils genre de quelques IFI

<p>KfW</p>	<p><b>Diligences E&amp;S</b>  <a href="https://www.kfw.de/nachhaltigkeit/KfW-Group/Sustainability/Strategie-Management/Leitlinien-Werte/KfW-Nachhaltigkeitsleits%C3%A4tze/">https://www.kfw.de/nachhaltigkeit/KfW-Group/Sustainability/Strategie-Management/Leitlinien-Werte/KfW-Nachhaltigkeitsleits%C3%A4tze/</a>  <a href="https://www.kfw.de/nachhaltigkeit/migration/Nachhaltigkeit/Sustainability/Sustainability/Sustainability-guideline-of-KfW-Bankengruppe.pdf">https://www.kfw.de/nachhaltigkeit/migration/Nachhaltigkeit/Sustainability/Sustainability/Sustainability-guideline-of-KfW-Bankengruppe.pdf</a>  <a href="https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Nachhaltigkeit/FZ-Nachhaltigkeitsrichtlinie-2014_E.pdf">https://www.kfw.de/PDF/Download-Center/Konzernthemen/Nachhaltigkeit/FZ-Nachhaltigkeitsrichtlinie-2014_E.pdf</a></p>
<p>BA&amp;D</p>	<p><b>Diligences E&amp;S</b>  <a href="http://www.adb.org/site/safeguards/safeguard-categories">http://www.adb.org/site/safeguards/safeguard-categories</a>  <b>Gender and Development Policy</b>  <a href="http://www.adb.org/themes/gender/main">http://www.adb.org/themes/gender/main</a></p>
<p>BEI</p>	<p><b>Diligences E&amp;S</b>  <a href="http://www.eib.org/attachments/strategies/environmental_and_social_practices_handbook_en.pdf">http://www.eib.org/attachments/strategies/environmental_and_social_practices_handbook_en.pdf</a>  <b>Stratégie de la BEI en matière d'égalité femmes-hommes</b>  <a href="http://www.eib.org/attachments/strategies/eib_group_strategy_on_gender_equality_fr.pdf">http://www.eib.org/attachments/strategies/eib_group_strategy_on_gender_equality_fr.pdf</a></p>
<p>BAfD</p>	<p><b>Diligences E&amp;S</b>  <a href="http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/December_2013_-_AfDB%E2%80%99S_Integrated_Safeguards_System_-_Policy_Statement_and_Operational_Safeguards.pdf">http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/December_2013_-_AfDB%E2%80%99S_Integrated_Safeguards_System_-_Policy_Statement_and_Operational_Safeguards.pdf</a>  <b>Politique genre</b>  <a href="http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/Gender_Equality_and_Women%E2%80%99s_Empowerment_an_Updated_Gender_Plan_Of_Action_(UGPOA)_2009-2011_EN.pdf">http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/Gender_Equality_and_Women%E2%80%99s_Empowerment_an_Updated_Gender_Plan_Of_Action_(UGPOA)_2009-2011_EN.pdf</a>  <a href="http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/10000003-EN-THE-GENDER-POLICY.PDF">http://www.afdb.org/fileadmin/uploads/afdb/Documents/Policy-Documents/10000003-EN-THE-GENDER-POLICY.PDF</a></p>
<p>BIAD</p>	<p><b>Diligences E&amp;S</b>  <a href="http://www.iadb.org/en/topics/sustainability/social-safeguards,1518.html">http://www.iadb.org/en/topics/sustainability/social-safeguards,1518.html</a></p>
<p>Banque mondiale</p>	<p><b>Diligences E&amp;S (2016)</b>  <a href="http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/PROJECTS/EXTPOLICIES/EXTSAFEPOL/0,,menuPK:584441~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:584435,00.html">http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/PROJECTS/EXTPOLICIES/EXTSAFEPOL/0,,menuPK:584441~pagePK:64168427~piPK:64168435~theSitePK:584435,00.html</a>  <b>Politique genre</b>  <a href="http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/pdf/102114-REVISED-PUBLIC-WBG-Gender-Strategy.pdf">http://documents.worldbank.org/curated/en/820851467992505410/pdf/102114-REVISED-PUBLIC-WBG-Gender-Strategy.pdf</a></p>

...

...

SFI	<p><b>Diligences E&amp;S</b> <a href="http://www.ifc.org/performancestandards">http://www.ifc.org/performancestandards</a></p> <p><b>Politique genre</b> <a href="http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Gender+at+IFC">http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Gender+at+IFC</a></p>
BERD	<p><b>Diligences E&amp;S</b> <a href="http://www.ebrd.com/who-we-are/our-values/environmental-and-social-policy/implementation.html">http://www.ebrd.com/who-we-are/our-values/environmental-and-social-policy/implementation.html</a></p> <p><b>Enjeux de genre dans les Performance Requirements de la BERD</b> <a href="http://www.ebrd.com/gender-tools-publications.html">http://www.ebrd.com/gender-tools-publications.html</a></p> <p><b>Politique genre</b> <a href="http://www.ebrd.com/gender-strategy.html">http://www.ebrd.com/gender-strategy.html</a></p>

## Outils genre de quelques ONG

[http://www.genderation.org/publications/IFI-Watcher\\_Toolkit.pdf](http://www.genderation.org/publications/IFI-Watcher_Toolkit.pdf)

[http://genderation.org/GA\\_Gender\\_Analysis\\_of\\_World\\_Bank\\_July2014\\_Safeguard\\_Draft.pdf](http://genderation.org/GA_Gender_Analysis_of_World_Bank_July2014_Safeguard_Draft.pdf)

### Genre et participation/consultations publiques

<http://bridge.ids.ac.uk/ids-document/A55194?lang=en - lang-pane-en>

Oxfam Australia. "Women and Mining: The Role of Gender Analysis." In Workshop on Mining, Gender and Sustainable Livelihoods, Canberra, 6-7, 2008.

<http://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/women-communities-and-mining-the-gender-impacts-of-mining-and-the-role-of-gende-293093>

Australian Aid, Oxfam Australia, et Challenge Program on Water and Food. « Balancing the Scales: Using Gender Impact Assessment in Hydropower Development », 2013.

<http://cgspace.cgiar.org/handle/10568/34805>

## Bibliographie

### Manuels genre et diligences E&S des IFI

ASIAN DEVELOPMENT BANK (2015), Navigating Gender-Inclusive Resettlement: The Experience of the Song Bung 4 Hydropower Project in Viet Nam, Asian Development Bank. <http://www.adb.org/publications/navigating-gender-inclusive-resettlement-experience-song-bung-4-hydropower-project>

ASIAN DEVELOPMENT BANK (1998), Handbook on Resettlement: A Guide to Good Practice. Manila: Asian Development Bank.

ASIAN DEVELOPMENT BANK (2003), Gender Checklist - Resettlement. Asian Development Bank. <http://www4.worldbank.org/afr/ssatp/Resources/HTML/Gender-RG/Source%20%20documents/Tool%20Kits%20%20Guides/Designing%20Projects/TLPRO9%20resettlement%20checklist%20ADB%2003.pdf>

AUSTRALIAN AID, OXFAM AUSTRALIA, AND CHALLENGE PROGRAM ON WATER AND FOOD (2013), "Balancing the Scales: Using Gender Impact Assessment in Hydropower Development." <http://cgspace.cgjar.org/handle/10568/34805>

IFC, GLOBAL REPORTING INITIATIVE, AND OTHERS (2009), "Embedding Gender in Sustainability Reporting: A Practitioner's Guide." Global Reporting Initiative.

IFC (2013), Investing in Women's Employment, Washington DC: International Finance Corporation.

IFC (2009), "Women in Mining." Workforce, 76-76.

IFC (2002), Handbook for Preparing a Resettlement Action Plan, Washington DC.

INTERAMERICAN DEVELOPMENT BANK (IDB) (2013), "Implementation Guidelines for the Operational Policy on Gender Equality in Development," October 8. <http://publications.iadb.org/handle/11319/2577>

WORLD BANK (2014), "Data on Gender - World Bank Enterprise Survey of Business Managers". <http://www.enterprisesurveys.org/data/exploretopics/gender>

WORLD BANK (2012), "The World Bank Operations Manual." <http://go.worldbank.org/DZDZ9038D0>

WORLD BANK (2005), "Gender Responsive Social Analysis: A Guidance Note." World Bank, Social Analysis Sector Guidance Note Series, Social Development Department. <http://commdev.org/gender-responsive-social-analysis-guidance-note>

WORLD BANK (2004), Involuntary Resettlement Sourcebook (1/2) - Planning and Implementation in Development Projects, The World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2004/01/5159399/involuntary-resettlement-sourcebook-planning-implementation-development-projects-vol-1-2>

WORLD BANK (2004), Involuntary Resettlement Sourcebook (2/2) Additional Appendices (CD-ROM), The World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/2004/01/5159437/involuntary-resettlement-sourcebook-planning-implementation-development-projects-vol-2-2-additional-appendices-cd-rom>

WORLD BANK (1998), Recent Experience with Involuntary Resettlement : Overview, The World Bank, June 2. <http://documents.worldbank.org/curated/en/1998/06/693483/recent-experience-involuntary-resettlement-overview>

## Articles et ouvrages

AHMAD, NESAR, AND KUNTALA LAHIRI-DUTT (2006), "Engendering Mining Communities Examining the Missing Gender Concerns in Coal Mining Displacement and Rehabilitation in India", *Gender, Technology and Development* 10, No. 3, November, 1 : 313-39. doi:10.1177/097185240601000302.

AMIRTHALINGAM, KOPALAPILLAI, AND RAJITH W. D. LAKSHMAN (2013), "Impact of Displacement on Women and Female-Headed Households: A Mixed Method Analysis with a Microeconomic Touch", *Journal of Refugee Studies* 26, No. 1, March 1 : 26-46, doi:10.1093/jrs/fes007.

ASIAN DEVELOPMENT BANK (2007), *Risk Analysis and the Risks and Reconstruction Model in Population Resettlement Training Course*.

BROWN, JILL, JAMES SORRELL, AND MARCELA RAFFAELLI (2005), "An Exploratory Study of Constructions of Masculinity, Sexuality and HIV/AIDS in Namibia, Southern Africa." *Culture, Health & Sexuality* 7, No. 6 : 585-98.

CERNEA, MICHAEL M. (2003), "Pour une nouvelle économie de la réinstallation : critique sociologique du principe de compensation", *Revue Internationale des Sciences Sociales*, n° 175 : 39-48.

CERNEA, MICHAEL M. (1999), *The Economics of Involuntary Resettlement: Questions and Challenges*, Washington DC: The World Bank.

CERNEA, MICHAEL M. (1998), "La sociologie des déplacements forcés : Un modèle théorique", *Autrepart*, n° 5 : 11-28.

CERNEA, MICHAEL M. (1997), "African Involuntary Population Resettlement in a Global Context," No. February.

CERNEA, MICHAEL M. (1997), "The Risks and Reconstruction Model for Resettling Displaced Populations", *World Development* 25, No. 10: 1569-87.

CERNEA, MICHAEL M. (1985), *Putting People First: Sociological Variables in Rural Development*, Oxford: Oxford University Press.

CERNEA, MICHAEL M. (N.D.), *Impoverishment Risks, Risk Management, and Reconstruction: A Model of Population Displacement and Resettlement*.

CERNEA, MICHAEL M., AND CHRIS McDOWELL, EDS (2000), *Risks and Reconstruction: Experiences of Resettlers and Refugees*, Washington DC: The World Bank.

CERNEA, MICHAEL M, AND HARI MOHAN MATHUR (2008), *Can Compensation Prevent Impoverishment? Reforming Resettlement through Investments and Benefit-Sharing*, New Dehli: Oxford University Press.

CERNEA, MICHAEL M., McDOWELL C. (2000), *Risks, Safeguards, and Reconstruction: A Model for Population Displacement and Resettlement*, Washington, D.C.: The World Bank.

COLSON, ELIZABETH (1999), "Engendering Those Uprooted by 'Development.'" In *Engendering Forced Migration: Theory and Practice*, edited by Doreen Marie Indra, *Refugee and Forced Migration Studies* 5, Oxford: Berghahn Books.

EFTIMIE, ADRIANA, KATHERINE HELLER, JEN SCOTT, AND ROSE DAKIN (2013), *Extracting Lessons on Gender in the Oil and Gas Sector*. The World Bank, May 1.

<http://documents.worldbank.org/curated/en/2013/05/18064712/extracting-lessons-gender-oil-gas-sector>

EFTIMIE, ADRIANA, KATHERINE HELLER, AND JOHN STRONGMAN (2009), *Gender Dimensions of the Extractive Industries: Mining for Equity*. Extractive Industries and Development Series. Washington DC: The World Bank, August.

EFTIMIE, ADRIANA, KATHERINE HELLER, AND JOHN STRONGMAN (2009), *Mainstreaming Gender into Extractive Industries Projects*. Guidance Note for Task Team Leaders. Extractive Industries and Development Series, Washington DC: The World Bank, August.

ENERGIA, TRANSMISSION LINE PROJECTS (2012), *Building Capacity for Gender Mainstreaming of Energy Sector Co-Operation in Uganda: Baseline Study*, Ministry of Energy and Mineral Development and the Norwegian Embassy.

- FERNANDES, WALTER (2009)**, "Displacement and Alienation from Common Property Resources", In *Displaced by Development, Confronting Marginalisation and Gender Injustice*, edited by Lyla Mehta, 105–30, London / New Dehli: SAGE Publications.
- GENDER ACTION, AND FRIENDS OF THE EARTH INTERNATIONAL (2011)**, "Broken Promises: Gender Impacts of the World Bank-Financed West-African and Chad-Cameroon Pipelines", Gender Action.  
<http://www.genderaction.org/publications/11/chad-cam-wagp-pipelines.html>
- GUGGENHEIM, SCOTT E. (1993)**, *Anthropological Approaches to Resettlement: Policy, Practice, and Theory*. Westview Press.
- GUIJT, IRENE, AND MEERA KAUL SHAH (1998)**, *The Myth of Community: Gender Issues in Participatory Development*, Intermediate Technology Publications.
- JIJELAVA, DAVID, AND FRANK VANCLAY (2014)**, "Social Licence to Operate through a Gender Lens: The Challenges of Including Womens Interests in Development Assistance Projects." *Impact Assessment and Project Appraisal* 32 (4) : 283-293.
- KEENAN, J.C., AND DEANNA KEMP (2014)**, *Mining and Local-Level Development: Examining the Gender Dimensions of Agreements between Companies and Communities*, Brisbane, Australia: Centre for Social Responsibility in Mining, The University of Queensland.
- KOENIG, DOLORES (1995)**, "Women and Resettlement", In *The Women and International Development Annual*, edited by Rita S Gallin, Anne Ferguson, and Janis Harper, 4:21–49. Boulder, Colorado: Westview Press.
- KOLHOFF, AREND J. (1996)**, "Integrating Gender Assessment Study into Environmental Impact Assessment", *Project Appraisal* 11, No. 4: 261–66.
- LAHIRI-DUTT, KUNTALA, AND NESAR AHMAD (2012)**, "Considering Gender in Social Impact Assessments", In *New Directions in Social Impact Assessments: Conceptual and Methodological Advances*, edited by Frank Vanclay and Ana Maria Esteves. Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing Ltd.
- LAHIRI-DUTT, KUNTALA (2012)**, "Gender (plays) in Tanjung Bara Mining Camp in Eastern Kalimantan, Indonesia", *Gender, Place & Culture* 20, No. 8 : 979–98. doi:10.1080/0966369X.2012.737770, November 26.
- LAHIRI-DUTT, KUNTALA, Ed (2011)**, *Gendering the Field: Towards Sustainable Livelihoods for Mining Communities*, Asia-PACif, Canberra: The Australian National University. [http://epress.anu.edu.au/gendering\\_field\\_citation](http://epress.anu.edu.au/gendering_field_citation)
- LIN, CAROL YONG OOI (2001)**, "Gender Impact of Resettlement: The Case of Babagon Dam in Sabah, Malaysia." *Gender, Technology and Development* 5, No. 2 : 223–44. doi:10.1177/097185240100500203, July 1.
- MACDONALD, INGRID, AND CLAIRE ROWLAND (2002)**, "Tunnel Vision: Women, Mining and Communities." *Oxfam Community Aid Abroad*. <https://www.oxfam.org.au/wp-content/uploads/2011/11/OAus-TunnelVisionWomenMining-1102.pdf>
- MAHY, PETRA (2011)**, "4. Sex Work and Livelihoods: Beyond the 'Negative Impacts on Women in Indonesian Mining.'" *Gendering the Field: Towards Sustainable*, 49.
- MAJUMDER, ARUP (2013)**, "Development-Induced Displacement: A Gender Perspective." *The Criterion* 4, No. IV.  
<http://www.the-criterion.com>
- MANCHANDA, RITA (2004)**, "Gender Conflict and Displacement: Contesting 'Infantilisation' of Forced Migrant Women." *Economic and Political Weekly* 39, No. 37: 4179–86, September 11.
- MEHTA, LYLA (2011)**, "The Settler and His Wife", *Deportate, Esuli E Profughe Special Issue Engendering Migration and Displacement in Developing Countries: Focus China*, No. 17: 25.
- MEHTA, LYLA, Ed (2009)**, *Displaced by Development: Confronting Marginalisation and Gender Injustice*, SAGE Publications Ltd.
- MEHTA, LYLA, AND BINA SRINIVASAN (2000)**, "Balancing Pains and Gains, A Perspective Paper on Gender and Large Dams", *Contributing Paper for WCD Thematic Review WCD Thematic Review 1.1 (b)*.  
[http://www.ids.ac.uk/files/pains\\_gains.pdf](http://www.ids.ac.uk/files/pains_gains.pdf)

MEHTA, LYLA, AND REBECCA NAPIER-MOORE (2010), "Citizenship and Displacement", IDS Working Papers, No. 354: 01–42.

OIT (2012), "Égalité entre hommes et femmes et travail décent : Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes," March 20. [http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_088159/lang-fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_088159/lang-fr/index.htm)

PANDEY, BALAJI, AND B. KUMAR ROUT (2008), "Development Induced Displacement in India: Impact on Women." National Commission for Women, Viewed August 29 (2004).

PARASURAMAN, S. IMPACT OF DISPLACEMENT BY DEVELOPMENT PROJECT ON WOMEN IN INDIA (1993), Institute of Social Studies Working Papers Series, The Hague: Institute of Social Studies.

RANCHOD, SARITA (2001), "Mining Minerals Sustainable Development Southern Africa", Research Topic 3: Mining and Society, Gender and Mining: Workplace. [http://www.commddev.org/files/1123\\_file\\_Gender\\_\\_\\_Mining\\_Workplace.pdf](http://www.commddev.org/files/1123_file_Gender___Mining_Workplace.pdf)

RIO TINTO (2009), "Why Gender Matters", Rio Tinto. [http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio\\_Tinto\\_gender\\_guide.pdf](http://www.riotinto.com/documents/ReportsPublications/Rio_Tinto_gender_guide.pdf)

SCHULZ, SABRINA, AND CHRISTINA YEUNG (2008), Private Military and Security Companies and Gender, Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces. <http://www.dcaf.ch/Publications/Private-Military-and-Security-Companies-and-Gender-Tool-10>

TAN, YAN, GRAEME HUGO, AND LESLEY POTTER (2005), "Rural Women, Displacement and the Three Gorges Project", Development and Change 36, No. 4: 711–34. doi:10.1111/j.0012-155X.2005.00431.x.

UNDP AND SAIEA (2013), Guidelines for Integrating HIV and Gender-Related Issues into Environmental Assessment in Eastern and Southern Africa. UNDP – SAIEA – ILO – IOM. <http://www.undp.org/content/undp/en/home/library-page/hiv-aids/guidelines-for-integrating-hiv-and-gender-related-issues-into-en/>

VAN EERDEWIJK, ANOUKA (2014), "The Micropolitics of Evaporation: Gender Mainstreaming Instruments in Practice", Journal of International Development 26, No. 3: 345–55. doi:10.1002/jid.2951, April 1.

WESSELS, ANKE (2003), "Les Mères, Exclues de L'emploi et de L'aide Sociale", Revue Internationale Des Sciences Sociales 175, No. 1: 85–95. doi:10.3917/riss.175.0085.

WORLD BANK, MIDDLE EAST AND NORTH AFRICA REGION (2001), Cultural Heritage and Development a Framework for Action in the Middle East and North Africa, Washington, DC.

YONG OOI LIN, CAROL (2001), "Gender Impact of Resettlement: The Case of Babagon Dam in Sabah, Malaysia." Gender Technology and Development 5, No. 2: 223, July 1.

Un certain nombre de textes des organisations des Nations unies contiennent des éléments relatifs à l'égalité de genre et à la protection des droits des femmes.

- ▶ **PMNU** : Pacte mondial des Nations unies ;
- ▶ **DUDH** : Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- **PIRCP** : Pacte international relatif aux droits civils et politiques
- **PIRESC** : Pacte international relatif aux droits civils et politiques ;
- ▶ **CEDEF** : Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
- ▶ Conventions fondamentales de l'**OIT** relatives aux principes et droits fondamentaux au travail
- DORPDFT-CONV87 : Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical du 09 juillet 1948.
- DORPDFT-CONV98 : Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective du 01 juillet 1949
- DORPDFT-CONV29 : Convention n° 29 sur le travail forcé du 28 juin 1930
- DORPDFT-CONV105 : Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957
- DORPDFT-CONV100 : Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération du 29 juin 1951
- DORPDFT-CONV111 : Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) du 25 juin 1958
- Convention n° 138 sur l'âge minimum du 26 juin 1973 (DORPDFT - CONV138)
- DORPDFT-CONV182 : Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants du 17 juin 1999

Les aspects de ces textes relatifs aux droits des femmes sont présentés dans les tableaux ci-après.

1. PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES (DIX PRINCIPES) PMNU	
<b>Droits de l'homme</b>	<p>1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme dans leur sphère d'influence ; et</p> <p>2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'homme.</p>
<b>Normes du travail</b>	<p>3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;</p> <p>4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;</p> <p>5. l'abolition effective du travail des enfants; et</p> <p>6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.</p>
<b>Environnement</b>	<p>7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;</p> <p>8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; et</p> <p>9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.</p>
<b>Lutte contre la corruption</b>	<p>10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.</p>

...

...

## 2. DÉCLARATION UNIVERSELLE DES DROITS DE L'HOMME (DUDH)

<b>Article 1</b>	Introduit les trois principes centraux qui sont égalité, liberté et dignité pour tous.
<b>Article 2</b>	Rappel que les droits de l'homme transcendent toutes les distinctions et toutes les particularités qui sont annulées dans l'espace juridique de la déclaration.
<b>Article 4</b>	Interdiction absolue de la servitude et de l'esclavage sous toutes les formes.
<b>Article 6</b>	Rappel que chaque être humain est un sujet de droits.
<b>Article 7</b>	Égalité de tous devant la loi.
<b>Article 10</b>	Droit de recours de toute personne devant les juridictions de son pays.
<b>Article 17</b>	Droit de tous à la propriété et interdiction de la spoliation arbitraire.
<b>Article 19</b>	Droit à la liberté d'opinion et d'expression et, consubstantiel au précédent, droit à l'information.
<b>Article 20</b>	Droit à la liberté de réunion et d'association pacifique et absence d'obligation de faire partie d'une association.
<b>Article 22</b>	Droit à la sécurité sociale (satisfaction des droits économiques, sociaux et culturels indispensable à la dignité et au libre développement de la personnalité).
<b>Article 23</b>	Droit au travail, au libre choix de ce travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail ; droit à un salaire égal pour un travail égal sans discrimination ; droit à une rémunération équitable et satisfaisante (suffisante pour assurer au travailleur ainsi qu'à sa famille une existence conforme à la dignité humaine) ; droit de fonder un syndicat et de s'y affilier.
<b>Article 24</b>	Droit au repos et aux loisirs, à une limitation raisonnable de la durée de travail et à des congés payés périodiques.
<b>Article 25</b>	Droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille (habillement, logement, soins médicaux), droit à la sécurité en cas de chômage, de maladies, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse, ou autre cas de pertes de moyens de subsistance indépendante de sa volonté. La maternité et l'enfance ont droit à une aide et à une assistance spéciales.
<b>Article 26</b>	Droit à l'éducation (enseignement élémentaire gratuit et obligatoire, l'enseignement technique et professionnel doit être généralisé, accès à l'éducation secondaire en fonction du mérite mais libre de toute discrimination).
<b>Article 27</b>	Droit de prendre part librement à la vie culturelle de la communauté, à jouir des arts, à participer au progrès scientifique et aux bienfaits en résultant, protection des droits d'auteurs.
<b>Article 28</b>	Droit de toute personne à ce que règne un ordre tel que la déclaration y trouve leur plein effet.
<b>Article 29</b>	Devoir pour chacun de respecter la loi de son pays tant que celle-ci n'enfreint pas les droits de l'homme.

...

...

### 3. DUDH / PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS CIVILS ET POLITIQUES (PIRCP)

<b>Article 1</b>	Droit des peuples à disposer d'eux-mêmes (détermination libre de leur statut politique et de leur développement économique et social). Interdiction de priver un peuple de ses propres moyens de subsistance. Les Etats qui assurent la tutelle de territoires non autonomes ou sous tutelle doivent faciliter le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes.
<b>Article 2</b>	Tous les pays adhérant à ce pacte garantissent à leurs concitoyens.
<b>Article 3</b>	Droits des hommes et des femmes de jouir des articles contenus dans ce pacte.
<b>Article 6</b>	Droit à la vie.
<b>Article 8</b>	Interdiction de l'esclavage, de la servitude et du travail forcé sauf en cas de force majeure ou de sinistre.
<b>Article 11</b>	Pas d'emprisonnement en cas d'incapacité à exécuter une obligation contractuelle.
<b>Article 12</b>	Droit de libre circulation et de libre choix de sa résidence en cas de présence légale.
<b>Article 14</b>	Droit à recourir librement, publiquement et équitablement à une cour de justice.
<b>Article 16</b>	Reconnaissance pour tous en tous lieux de la personnalité juridique.
<b>Article 21</b>	Droit de réunion publique pacifique sauf en cas de risque de trouble à l'ordre public, de menace de privation de la liberté d'autrui.
<b>Article 22</b>	Droit d'association et de syndicalisation.
<b>Article 24</b>	Protection de l'enfant sans aucune discrimination.
<b>Article 26</b>	Égalité devant la loi et droit à la protection par la loi sans discrimination.
<b>Article 27</b>	Interdiction de discrimination envers les minorités ethniques.

...

...

4. DUDH / PACTE INTERNATIONAL RELATIF AUX DROITS ÉCONOMIQUES, SOCIAUX ET CULTURELS (PIREDESC)

<p><b>Article 1</b></p>	<p>Drôit des peuples à disposer d'eux-mêmes (détermination libre de leur statut politique et de leur développement économique et social). Interdiction de priver un peuple de ses propres moyens de subsistance. Les États qui assurent la tutelle de territoires non autonomes ou sous tutelle doivent faciliter le droit des peuples à disposer d'eux-mêmes.</p>
<p><b>Article 3</b></p>	<p>Les droits économiques, sociaux et culturels ne doivent pas être discriminatoires.</p>
<p><b>Article 6</b></p>	<p>Drôit au travail sans discrimination. Drôit à l'éducation pour exercer le droit précédent sans discrimination.</p>
<p><b>Article 7</b></p>	<p>Toute personne doit jouir sans discrimination d'une rémunération équitable et a droit à un salaire égal pour un travail égal, permettant une existence décente aux travailleurs et leur famille, garantissant hygiène et sécurité au travail, offrant une progression de carrière en fonction du mérite et de l'ancienneté, prévoyant du repos, des loisirs, une durée du travail raisonnable, des congés payés périodiques et la rémunération des jours fériés.</p>
<p><b>Article 8</b></p>	<p>Drôit syndical et à la syndicalisation. Liberté d'activité syndicale.</p>
<p><b>Article 9</b></p>	<p>Drôit de toute personne à la sécurité sociale y compris l'assurance sociale.</p>
<p><b>Article 10</b></p>	<p>Protection de la famille. Protection sans discrimination de la mère et future mère (congé maternité). Protection sans discrimination de l'enfant et de l'adolescent contre l'exploitation économique et sociale (travaux de nature à compromettre la moralité et mettre la santé en danger, mettre la vie en danger ou à nuire à un développement physique normal). Obligation pour la législation nationale de déterminer l'âge minimum de l'accès à un emploi.</p>
<p><b>Article 11</b></p>	<p>Reconnaissance du droit fondamental et sans discrimination de tous d'être à l'abri de la faim. Drôit sans discrimination de tous d'avoir un niveau de vie suffisant (nourriture, vêtement, logement) ainsi qu'à une amélioration constante de ce niveau de vie.</p>
<p><b>Article 12</b></p>	<p>Drôit pour tous sans discrimination de jouir de la meilleure santé physique et psychique possible. Obligation d'améliorer l'hygiène du milieu et la sécurité industrielle. Obligation de lutte, du traitement et de la prophylaxie des maladies épidémiques, endémiques, professionnelles. Drôit pour tous sans discrimination de disposer de services médicaux et d'une aide médicale en cas de maladie.</p>
<p><b>Article 13</b></p>	<p>Drôit pour tous à l'éducation : enseignement primaire obligatoire et gratuit, généralisation sans discrimination de l'enseignement secondaire supérieur et acheminement vers leur gratuité. Encourager l'éducation de base ; instauration d'un système de bourse ; amélioration des conditions matérielles des enseignants. Liberté de choix de l'établissement et de l'éducation qui y est dispensée. Liberté pour tous de créer et diriger des établissements scolaires dans le respect de la législation nationale.</p>
<p><b>Article 15</b></p>	<p>Libre accès à tous sans discrimination à la vie culturelle, de disposer de ses droits d'auteurs.</p>

...

...

## 5. CEDEF / CONVENTION DES NATIONS UNIES SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTE FORME DE DISCRIMINATIONS ENVERS LA FEMME

<b>Article 1</b>	Définition de l'expression « discrimination à l'égard de la femme » : toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine.
<b>Article 3</b>	Les États parties prennent dans tous les domaines, notamment dans les domaines politique, social, économique et culturel, toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour assurer le plein développement et le progrès des femmes, en vue de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales sur la base de l'égalité avec les hommes.
<b>Article 6</b>	Les États parties prennent toutes les mesures appropriées, y compris des dispositions législatives, pour supprimer, sous toutes leurs formes, le trafic des femmes et l'exploitation de la prostitution des femmes.
<b>Article 10</b>	Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes afin de leur assurer des droits égaux à ceux des hommes en ce qui concerne l'éducation et, en particulier, pour assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme.
<b>Article 11</b>	Les États parties s'engagent à prendre toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine de l'emploi, afin d'assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les mêmes droits.
<b>Article 12</b>	Les États parties prennent toutes les mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes dans le domaine des soins de santé en vue de leur assurer, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, les moyens d'accéder aux services médicaux, y compris ceux qui concernent la planification de la famille.
<b>Article 14</b>	Les États parties tiennent compte des problèmes particuliers qui se posent aux femmes rurales et du rôle important que ces femmes jouent dans la survie économique de leurs familles, notamment par leur travail dans les secteurs non monétaires de l'économie, et prennent toutes les mesures appropriées pour assurer l'application des dispositions de la présente convention aux femmes des zones rurales.
<b>Article 15</b>	Les États parties reconnaissent à la femme l'égalité avec l'homme devant la loi.

...

...

6. DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL DE 1998

CONVENTIONS FONDAMENTALES

<p><b>Convention n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical du 9 juillet 1948</b> DORPDFT – CONV87</p>	<p><b>Article 1</b></p>	<p>Tout membre s'engage à mettre en œuvre la présente convention.</p>
	<p><b>Article 2</b></p>	<p>Droit de créer des syndicats de travailleurs ou patronaux et de s'y affilier.</p>
	<p><b>Article 8</b></p>	<p>Les travailleurs, patrons et organisations respectives doivent respecter leur législation nationale. La législation nationale ne devra pas atteindre à la convention n° 87.</p>
	<p><b>Article 11</b></p>	<p>Tout membre de l'OIT doit prendre les mesures appropriées pour assurer la liberté syndicale.</p>
<p><b>Convention n° 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective du 1<sup>er</sup> juillet 1949</b> DORPDFT – CONV98</p>	<p><b>Article 1</b></p>	<p>Protection contre les entraves aux libertés syndicales.</p>
<p><b>Convention n° 29 sur le travail forcé du 28 juin 1930</b> DORPDFT – CONV29 1/2</p>	<p><b>Article 1</b></p>	<p>Le terme <b>travail forcé ou obligatoire</b> désignera 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.  Ne sont pas concernés par la présente convention : les travaux exigés en vertu du service militaire, les travaux faisant partie des devoirs civiques normaux, travail exigé suite à une décision judiciaire, travaux exigés en cas de forces majeures (catastrophes naturelles), les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.</p>
	<p><b>Article 5</b></p>	<p>Aucune concession accordée à des particuliers, à des compagnies ou à des personnes morales privées ne devra avoir pour conséquence l'imposition d'une forme quelconque de travail forcé ou obligatoire en vue de produire ou de recueillir les produits que ces particuliers, compagnies ou personnes morales privées utilisent ou dont ils font le commerce.</p>
	<p><b>Article 6</b></p>	<p>Les fonctionnaires de l'administration, même lorsqu'ils devront encourager les populations dont ils ont la charge à s'adonner à une forme quelconque de travail, ne devront pas exercer sur ces populations une contrainte collective ou individuelle en vue de les faire travailler pour des particuliers, compagnies ou personnes morales privées.</p>
	<p><b>Article 7</b></p>	<p>Les chefs qui n'exercent pas des fonctions administratives ne devront pas avoir recours au travail forcé ou obligatoire.</p>
	<p><b>Article 8</b></p>	<p>Les autorités administratives autoriseront le travail forcé seulement si celui-ci à un intérêt direct et important pour la communauté concernée, qu'il a une nécessité actuelle ou imminente, qu'il a été impossible de recruter de la main-d'œuvre volontaire, qu'il ne représente pas un fardeau trop lourd, que sa réalisation n'obligera pas les personnes à trop s'éloigner de leur résidence habituelle, qu'il sera dirigé conformément aux exigences de la vie religieuse, sociale et des cycles agricoles.</p>

...

...

## 6. DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL DE 1998

### CONVENTIONS FONDAMENTALES

<p><b>Convention n°29 sur le travail forcé du 28 juin 1930</b> DORPDFT – CONV29 2/2</p>	<p><b>Article 11</b></p>	<p>Seuls les hommes âgés de 18 ans à 45 ans pourront être soumis à un travail forcé tel que limité par l'article neuf. Sous réserves d'une visite médicale d'aptitude ; Seront obligatoirement dispensés les élèves, les enseignants, personnels administratifs, les hommes adultes indispensables à la vie familiale et sociale. Les familiaux et conjugaux seront respectés.</p>
	<p><b>Article 12</b></p>	<p>La période de réquisition ne pourra excéder 60 jours tous les 365 jours.</p>
	<p><b>Article 13</b></p>	<p>La durée du travail forcée ne pourra excéder celle du travail libre. Au-delà, les heures seront considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées au tarif légal de celles-ci. Un jour de repos hebdomadaire devra être accordé.</p>
	<p><b>Article 14</b></p>	<p>À l'exception du travail prévu à l'article 10 de la présente convention, le travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes devra être rémunéré en espèces et à des taux qui, pour le même genre de travail, ne devront être inférieurs ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs sont employés, ni à ceux en vigueur dans la région où les travailleurs ont été recrutés. Les salaires devront être versés à chaque travailleur individuellement et non à son chef de tribu ou à tout autre autorité.</p>
	<p><b>Article 15</b></p>	<p>Toute législation concernant la réparation des accidents ou des maladies résultant du travail et toute législation prévoyant l'indemnisation des personnes à la charge de travailleurs décédés ou invalides, qui sont ou seront en vigueur sur le territoire intéressé, devront s'appliquer aux personnes assujetties au travail forcé ou obligatoire dans les mêmes conditions qu'aux travailleurs libres.</p>
	<p><b>Article 17</b></p>	<p>La santé et la sécurité des travailleurs réquisitionnés devront être assurées ainsi que la salubrité des lieux de travail et de repos, un approvisionnement en eau potable, vivre et nécessaire à leur cuisine. Un encadrement médical adéquat doit être fourni.</p>
<p><b>Convention n° 105 sur l'abolition du travail forcé du 25 juin 1957</b> DORPDFT – CONV105</p>	<p><b>Article 1</b></p>	<p>Interdiction de recourir au travail comme mesure de coercition, d'éducation politique envers des personnes manifestant leur opposition politique ou sociale à l'ordre établi, en tant que méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique, en tant que mesure de discipline du travail, en tant que punition pour avoir participé à des grèves ou en tant que mesure de discrimination raciale, sociale, nationale ou religieuse.</p>
<p><b>Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération du 29 juin 1951</b> DORPDFT – CONV100</p>	<p><b>Article 1</b></p>	<p>Le terme <b>rémunération</b> comprend le salaire ou traitement ordinaire, de base ou minimum, et tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. L'expression <b>égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale</b> se réfère aux taux de rémunération fixés sans discrimination fondée sur le sexe.</p>

...

...

6. DÉCLARATION DE L'OIT RELATIVE AUX PRINCIPES ET DROITS FONDAMENTAUX AU TRAVAIL DE 1998

CONVENTIONS FONDAMENTALES

<p><b>Convention n° 111 concernant la discrimination (emploi et profession) du 25 juin 1958 DORPDFT – CONV111</b></p>	<p><b>Article 1</b></p>	<p>Aux fins de la présente convention, le terme discrimination comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, qui a pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession ; et</li> <li>▶ toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité de chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le membre intéressé après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, s'il en existe, et d'autres organismes appropriés.</li> </ul> <p>Aux fins de la présente convention, les mots emploi et profession recouvrent l'accès à la formation professionnelle, l'accès à l'emploi et aux différentes professions, ainsi que les conditions d'emploi.</p>
<p><b>Convention n° 138 sur l'âge minimum du 26 juin 1973 DORPDFT – CONV138</b></p>	<p><b>Article 1</b></p>	<p>Tout membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à poursuivre une politique nationale visant à assurer l'abolition effective du travail des enfants et à élever progressivement l'âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail à un niveau permettant aux adolescents d'atteindre le plus complet développement physique et mental.</p>
<p><b>Convention n° 182 sur les pires formes de travail des enfants du 17 juin 1999 DORPDFT – CONV182</b></p>	<p><b>Article 2</b></p>	<p>Tout membre qui ratifie la présente convention devra spécifier, dans une déclaration annexée à sa ratification, un âge minimum d'admission à l'emploi ou au travail sur son territoire et dans les moyens de transport immatriculés sur son territoire ; sous réserve des dispositions des articles 4 à 8 de la présente convention, aucune personne d'un âge inférieur à ce minimum ne devra être admise à l'emploi ou au travail dans une profession quelconque.</p>
	<p><b>Article 3</b></p>	<p>Aux fins de la présente convention, le terme <b>enfant</b> s'applique à l'ensemble des personnes de moins de 18 ans.</p> <p>Toutes les formes d'esclavage ou pratiques analogues, telles que la vente et la traite des enfants, la servitude pour dettes et le servage ainsi que le travail forcé ou obligatoire, y compris le recrutement forcé ou obligatoire des enfants en vue de leur utilisation dans des conflits armés ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant à des fins de prostitution, de production de matériel pornographique ou de spectacles pornographiques ; l'utilisation, le recrutement ou l'offre d'un enfant aux fins d'activités illicites, notamment pour la production et le trafic de stupéfiants, tels que les définissent les conventions internationales pertinentes ; les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant.</p>
	<p><b>Article 4</b></p>	<p>Les types de travail visés à l'article 3 d) doivent être déterminés par la législation nationale ou l'autorité compétente, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs intéressées.</p>
	<p><b>Article 7</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prévoir l'aide directe nécessaire et appropriée pour soustraire les enfants des pires formes de travail des enfants et assurer leur réadaptation et leur intégration sociale ;</li> <li>▶ assurer l'accès à l'éducation de base gratuite et, lorsque cela est possible et approprié, à la formation professionnelle pour tous les enfants qui auront été soustraits des pires formes de travail des enfants ;</li> <li>▶ identifier les enfants particulièrement exposés à des risques et entrer en contact direct avec eux ; et</li> <li>▶ tenir compte de la situation particulière des filles.</li> </ul>

À ces conventions fondamentales de l'OIT s'ajoutent des protocoles et conventions thématiques<sup>42</sup> :

► **Protection de la maternité, travail et famille**

- C183 – Convention sur la protection de la maternité, 2000 ; et
- C156 – Convention sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981.

► **Promotion de l'emploi**

- C122 – Convention sur la politique de l'emploi ;
- C142 – Convention sur la mise en valeur des ressources humaines, 1975 ;
- C158 – Convention sur le licenciement ;
- R189 – Recommandation sur la création d'emplois dans les petites et moyennes entreprises, 1998 ; et
- R198 – Recommandation sur la relation de travail, 2006.

► **Catégories spécifiques**

- R200 – Recommandation sur le VIH et le sida, 2010 ;
- C189 – Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011 ;
- C169 – Convention relative aux peuples indigènes et tribaux, 1989 ; et
- C97 et C143 – Conventions sur les travailleurs migrants (révisée, 1949 et disposition complémentaires, 1975).

► **Conditions de travail**

- C89 – Convention sur le travail de nuit (femmes (révisée), 1948 et P089 – Protocole de 1990 relatif à la Convention n°89 sur le travail de nuit (femmes) (révisée) ;
- C171 – Convention sur le travail de nuit, 1991 ;
- C177 – Convention sur le travail à domicile, 1996 ; et
- C175 – Convention sur le travail à temps partiel, 1994.

► **Convention sectorielle**

- C110 – Convention sur les plantations, 1958 (contient de nombreux articles spécifiques aux droits des femmes dans ce secteur).

---

<sup>42</sup> L'ensemble des conventions, recommandations et protocoles de l'OIT relatifs à l'égalité de genre et aux droits des femmes sont compilés dans le rapport OIT. « Égalité entre hommes et femmes et travail décent : Conventions et Recommandations clés pour la promotion de l'égalité entre hommes et femmes - 2012. » [http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS\\_088159/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_088159/lang--fr/index.htm)

---

## RÉFÉRENCES AU GENRE ET AUX FEMMES DANS LES NORMES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DE LA BANQUE MONDIALE

Le tableau ci-dessous présente les éléments « genre » et « femmes(s) » figurant dans les NES de la Banque mondiale (version du 4 août 2016)<sup>43</sup>, en indiquant à chaque fois ce que cela implique en termes de démarche d'intégration du genre.

La version française n'ayant pas encore été publiée au moment de la rédaction de la présente boîte à outils, la version anglaise est utilisée et citée comme référence.

La colonne de gauche indique le numéro du paragraphe duquel est extraite la citation présentée dans la seconde colonne :

- ▶ **ESS#** désigne les numéros des NES présentées (Environmental and Social Standard - ESS), tels qu'ils sont indiqués dans la version disponible sur le site de la Banque mondiale.
- ▶ **§ #.** Indique le numéro des paragraphes tels qu'indiqués dans les normes.
- ▶ **#<sup>nb</sup>** désigne un renvoi à une note de bas de page, celle-ci est précisée à la suite du paragraphe associé (**Nb** :).

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
OVERVIEW OF THE WORLD BANK E&S FRAMEWORK		
3.	<p><i>Equally, social development and inclusion are critical for all of the World Bank's development interventions and for achieving sustainable development. For the Bank, inclusion means empowering all people to participate in, and benefit from, the development process. Inclusion encompasses policies to promote equality and non-discrimination by improving the access of all people, including the poor and disadvantaged, to services and benefits such as education, health, social protection, infrastructure, affordable energy, employment, financial services and productive assets. It also embraces <b>action to remove barriers against those who are often excluded from the development process, such as women, children, persons with disabilities, youth and minorities, and to ensure that the voice of all can be heard. In this regard, the World Bank's activities support the realization of human rights expressed in the Universal Declaration of Human Rights. Through the projects it finances, and in a manner consistent with its Articles of Agreement, the World Bank seeks to avoid adverse impacts and will continue to support its member countries as they strive to progressively achieve their human rights commitments.</b></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Adopter une approche participative et inclusive.</li> <li>▶ Concevoir des activités qui promeuvent un partage équitable des ressources et responsabilités entre hommes et femmes.</li> </ul>

...

<sup>43</sup> Les Normes environnementales et sociales (2017) de la Banque mondiale sont disponibles sur ce lien : <http://www.banquemondiale.org/fr/programs/environmental-and-social-policies-for-projects/brief/the-environmental-and-social-framework-esf>

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
---	-------	-------------------------------

**ESS1 : ASSESSMENT AND MANAGEMENT OF ENVIRONMENTAL AND SOCIAL RISKS AND IMPACTS**

§ 28	<p><i>The environmental and social assessment, informed by the scoping of the issues, will take into account all relevant environmental and social risks and impacts of the project, including: a) Social risks and impacts, including: v) risks or impacts associated with land and natural resource tenure and use<sup>nb</sup>, including (as relevant) potential project impacts on local land use patterns and tenurial arrangements, land access and availability, food security and land values, and any corresponding risks related to conflict or contestation over land and natural resources;</i></p> <p><b>Nb:</b> Due to the complexity of tenure issues in many contexts, and the importance of secure tenure for livelihoods, careful assessment and design is needed to help <b>ensure that projects do not inadvertently compromise existing legitimate rights (including collective rights, subsidiary rights and the rights of women) or have other unintended consequences, particularly where the project supports land titling and related issues. In such circumstances, the Borrower will at a minimum demonstrate to the Bank’s satisfaction that applicable laws and procedures, along with project design features (a) provide clear and adequate rules for the recognition of relevant land tenure rights; (b) establish fair criteria and functioning, transparent and participatory processes for resolving competing tenure claims; and (c) include genuine efforts to inform affected people about their rights and provide access to impartial advice.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Identifier les systèmes fonciers locaux pour minimiser le risque de compromettre les droits existant localement, en particulier ceux des femmes.</li> <li>▸ Documenter les efforts mis en œuvre par le projet (i) pour intégrer les systèmes de droits locaux ; (ii) prendre en compte les revendications foncières et ; (iii) pour informer les populations affectées de leurs droits.</li> </ul>
------	---	---

**ESS2 : LABOR AND WORKING CONDITIONS**

§ 15	<p><i>The Borrower will provide <b>appropriate measures of protection and assistance</b> to address the vulnerabilities of project workers, <b>including specific groups of workers, such as women</b>, people with disabilities, migrant workers and children (of working age in accordance with this ESS). Such measures may be necessary only for specific periods of time, depending on the circumstances of the project worker and the nature of the vulnerability.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Proposer des mesures d’assistance spécifiques aux femmes employées par le projet.</li> </ul>
§ 20	<p><i>Forced labor, which consists of any work or service not voluntarily performed that is exacted from an individual under threat of force or penalty, will not be used in connection with the project. This prohibition covers any kind of involuntary or compulsory labor, such as indentured labor, bonded labor, or similar labor-contracting arrangements. <b>No trafficked persons will be employed in connection with the project<sup>†nb</sup>.</b></i></p> <p><b>Nb:</b> Trafficking in persons is defined as the recruitment, transportation, transfer, harboring or receipt of persons by means of the threat or use of force or other forms of coercion, abduction, fraud, deception, abuse of power, or of a position of vulnerability, or of the giving or receiving of payments or benefits to achieve the consent of a person having control over another person, for the purposes of exploitation. <b>Women and children are particularly vulnerable to trafficking practices.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Mettre en place des mesures pour contrôler les conditions d’emploi et de travail. Mettre en place des mesures de prévention spécifiques contre l’exploitation des femmes et des enfants.</li> </ul>

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
---	-------	-------------------------------

ESS5 : LAND ACQUISITION, RESTRICTIONS ON LAND USE AND INVOLUNTARY RESETTLEMENT

§ 11	<p><i>The Borrower will demonstrate that involuntary land acquisition or restrictions on land use are limited to direct project requirements for clearly specified project purposes within a clearly specified period of time. The Borrower will consider feasible <b>alternative project designs to avoid or minimize land acquisition or restrictions on land use</b>, especially where this would result in physical or economic displacement, while balancing environmental, social, and financial costs and benefits, and <b>paying particular attention to gender impacts</b> and impacts on the poor and vulnerable.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Documenter les efforts réalisés pour minimiser les impacts. Si les impacts sont différents selon le sexe, obligation de présenter des mesures garantissant l'égalité des sexes face aux coûts et avantages du projet.</li> </ul>
§ 18	<p><i>The <b>consultation process should ensure that women's perspectives are obtained and their interests factored</b> into all aspects of resettlement planning and implementation. Addressing livelihood impacts may require intra-household analysis in cases where <b>women's and men's livelihoods are affected differently</b>. <b>Women's and men's preferences</b> in terms of compensation mechanisms, such as replacement land or alternative access to natural resources rather than in cash, should be explored.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Recueillir les points de vue des femmes sur le processus de réinstallation envisagé et leurs préférences sur les modes d'indemnités (nature / espèces).</li> <li>▸ Réaliser des enquêtes ménage désagrégées par sexe.</li> </ul>
§ 20	<p><i>Where land acquisition or restrictions on land use are unavoidable, the Borrower will, as part of the environmental and social assessment, conduct a census to identify the persons who will be affected by the project, to establish an inventory of land and assets to be affected, to <b>determine who will be eligible for compensation and assistance</b><sup>n.b.</sup>, and to discourage ineligible persons, such as opportunistic settlers, from claiming benefits. The social assessment will also address the claims of communities or groups who, for valid reasons, may not be present in the project area during the time of the census, such as seasonal resource users. In conjunction with the census, the Borrower will establish a cut-off date for eligibility. Information regarding the cut-off date will be well documented and will be disseminated throughout the project area at regular intervals in written and (as appropriate) non-written forms and in relevant local languages. This will include posted warnings that persons settling in the project area after the cutoff date may be subject to removal.</i></p> <p><b>Nb:</b> Documentation of ownership or occupancy and compensation payments should be issued in the names of both spouses or single heads of households as relevant, <b>and other resettlement assistance</b>, such as skills training, access to credit, and job opportunities, <b>should be equally available to women and adapted to their needs</b>. Where national law and tenure systems do not recognize the rights of women to hold or contract in property, <b>measures should be considered to provide women as much protection as possible</b> with the objective to achieve equity with men.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Inclure des mesures garantissant que les documents de propriété en cas d'indemnisation ou de relogement comportent le nom des épouses ou des femmes cheffes de ménage.</li> <li>▸ Proposer des aides adaptées aux besoins spécifiques des femmes (en les ayant identifiées préalablement).</li> <li>▸ Prévoir des mesures de protection pour les femmes.</li> </ul>

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
§ 26	<p><i>In the case of physical displacement, the Borrower will develop a plan that covers, at a minimum, the applicable requirements of this ESS regardless of the number of people affected. The plan will be designed to mitigate the negative impacts of displacement and, as warranted, to identify development opportunities. It will include a resettlement budget and implementation schedule, and establish the <b>entitlements of all categories of affected persons</b> (including host communities). <b>Particular attention will be paid to gender aspects</b> and the needs of the poor and the vulnerable. The Borrower will document all transactions to acquire land rights, provision of compensation and other assistance associated with relocation activities.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Définir un budget pour les activités de réinstallation ainsi qu'un calendrier de mise en œuvre dans lesquels doivent être détaillées toutes les activités de réinstallation, incluant les besoins spécifiques pour les femmes, les pauvres et les groupes vulnérables.</li> </ul>
§ 33	<p><i>In the case of <b>projects affecting livelihoods</b> or income generation, the Borrower's <b>plan will include measures to allow affected persons to improve, or at least restore, their incomes or livelihoods</b>. The plan will establish the entitlements of affected persons and/or communities, paying <b>particular attention to gender aspects and the needs of vulnerable segments of communities</b>, and will ensure that these are provided in a transparent, consistent, and equitable manner. The plan will incorporate arrangements to monitor the effectiveness of livelihood measures during implementation, as well as evaluation once implementation is completed. The mitigation of economic displacement will be considered complete when the completion audit concludes that affected persons or communities have received all of the assistance for which they are eligible, and have been provided with adequate opportunity to reestablish their livelihoods.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Lorsque les moyens d'existence sont affectés, proposer un plan de restauration incluant des mesures spécifiques pour les hommes et les femmes, ainsi que des indicateurs de suivi-évaluation sexospécifiques.</li> </ul>
ESS.5. Annexe 1. 11.	<p><b>Community participation.</b> <i>Involvement of displaced persons (including host communities, where relevant) : (d) institutionalized arrangements by which displaced people can communicate their concerns to project authorities throughout planning and implementation, and <b>measures to ensure that</b> such vulnerable groups as indigenous people, ethnic minorities, the landless, and <b>women are adequately represented</b>.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Adapter les processus de participation pour prendre en compte les préoccupations des femmes et s'assurer qu'elles sont bien représentées (ex. mise à disposition de service de garde d'enfants et/ou adaptation des horaires de réunion).</li> </ul>
ESS.5. Annexe 1. 27.	<p><b>Support for alternative livelihoods.</b> <i>For all other categories of economically displaced persons, the resettlement plan describes feasible arrangements for obtaining employment or for establishing a business, including provision of relevant supplemental assistance including skills training, credit, licenses or permits, or specialized equipment. As warranted, livelihood planning provides special assistance to women, minorities or vulnerable groups who may be disadvantaged in securing alternative livelihoods.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Proposer des mesures d'assistance spécifiques pour les femmes.</li> </ul>

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
---	-------	-------------------------------

ESS7: INDIGENOUS PEOPLES / SUB-SAHARAN AFRICAN HISTORICALLY UNDERSERVED TRADITIONAL LOCAL COMMUNITIES

§ 3	<p><i>This ESS recognizes that Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities have identities and aspirations that are distinct from mainstream groups in national societies and often are disadvantaged by traditional models of development. In many instances, they are among the most economically marginalized and vulnerable segments of the population. Their <b>economic, social, and legal status frequently limits their capacity to defend their rights</b> to, and interests in, land, territories and natural and cultural resources, and may <b>restrict their ability to participate in and benefit from development projects</b>. In many cases, they do not receive equitable access to project benefits, or benefits are not devised or delivered in a form that is culturally appropriate, and they may not always be adequately consulted about the design or implementation of projects that would profoundly affect their lives or communities. This ESS recognizes that the roles of men and women in indigenous cultures are often different from those in the mainstream groups, and that <b>women and children have frequently been marginalized both within their own communities and as a result of external developments, and may have specific needs</b>.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Renforcer la participation des peuples autochtones en développant si nécessaire des mesures distinctes de celles proposées pour le reste de la population. Ces mesures doivent tenir compte des besoins spécifiques des femmes issues des peuples autochtones.</li> </ul>
§ 14	<p><i>Where projects are designed to provide benefits only to Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities, the Borrower will proactively engage with the relevant Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities to ensure their ownership and participation in project design, implementation, monitoring and evaluation. The Borrower will also consult with them as to the cultural appropriateness of proposed services or facilities, and will seek <b>to identify and address any economic or social constraints (including those relating to gender) that may limit opportunities to benefit from, or participate in, the project</b>.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Décrire les rapports de genre chez les peuples autochtones affectés et identifier les contraintes susceptibles de restreindre leur implication dans le projet.</li> </ul>
§ 20	<p><i>The Borrower and affected Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities will identify mitigation measures in alignment with the mitigation hierarchy described in ESS1 as well as opportunities for culturally appropriate and sustainable development benefits. <b>The scope of assessment and mitigation will include cultural impacts<sup>nb</sup></b> as well as physical impacts. The Borrower will ensure the timely delivery of agreed measures to affected Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities.</i></p> <p><b>Nb: Considerations relating to cultural impacts may include, for example, the language of instruction and curriculum content in education projects, or culturally sensitive or <b>gender-sensitive procedures</b> in projects such as health projects, and others.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Mettre en place des mesures de minimisation des impacts qui prennent en compte les caractéristiques culturelles des groupes et les enjeux de genre.</li> </ul>

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
§ 23	<p>To promote effective project design, to build local project support or ownership, and to reduce the risk of project-related delays or controversies, the Borrower will undertake an engagement process with affected Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities, as required in ESS10. This <b>engagement process</b> will include stakeholder analysis and engagement planning, disclosure of information, and meaningful consultation, <b>in a culturally appropriate and gender and inter-generationally inclusive manner.</b> (...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prendre en considération les intérêts des femmes autochtones dans le processus de consultation, tout en respectant les modes de décision traditionnels.</li> </ul>
§ 30	<p>If the Borrower proposes to locate a project, or commercially develop natural resources, on land traditionally owned by, or under the customary use or occupation of, Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities, and adverse impacts can be expected, the Borrower will take the following steps and obtain their FPIC :</p> <p>(d) Assess and document Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities' resource use without prejudicing any Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities' land claim. <b>The assessment of land and natural resource use will be gender inclusive and specifically consider women's role</b> in the management and use of these resources; (...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décrire et analyser le rôle des femmes autochtones dans l'utilisation et la gestion des ressources naturelles et des terres concernées par le projet.</li> </ul>
§ 35	<p>The Borrower may request Bank technical or financial support, in the context of a specific project or as a separate activity, for preparation of plans, strategies or other activities intended <b>to strengthen consideration and participation of Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities</b> (as they may be referred to in the national context) in the development process. This may include a variety of initiatives designed, for example, to: (b) <b>address the gender and intergenerational issues</b> that exist among Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities; (...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Prendre en compte les enjeux de genre et intergénérationnels dans les projets ou activités spécifiques des projets à destination des peuples autochtones.</li> </ul>
§ 36	<p>Affected Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities may themselves seek support for various initiatives and these should be taken into consideration by the Borrower and the Bank. They include: (...); (b) <b>preparation of participatory profiles of Indigenous Peoples/Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities to document their culture, demographic structure, gender and intergenerational relations and social organization, institutions, production systems, religious beliefs, and resource use patterns;</b> (...).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décrire l'organisation sociale et culturelle des peuples autochtones affectés en analysant les rapports de genre et intergénérationnels.</li> </ul>

**ESS 10 : STAKEHOLDER ENGAGEMENT AND INFORMATION DISCLOSURE**

§ 20	<p><b>The information will be disclosed</b> in relevant local languages and in a manner that is accessible and culturally appropriate, <b>taking into account any specific needs</b> of groups that may be differentially or disproportionately affected by the project or groups of the population with specific information needs (such as, <b>disability, literacy, gender, mobility, differences in language or accessibility</b>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mettre en place des mécanismes de diffusion de l'information adaptés aux femmes (ce qui implique d'identifier leurs contraintes d'accès à l'information, telles le langage, la mobilité, le niveau d'éducation).</li> </ul>
------	---	--

## RÉFÉRENCES AU GENRE ET AUX FEMMES DANS LES NORMES DE PERFORMANCE DE LA SFI

Le tableau ci-dessous présente les éléments « genre » et « femmes(s) » figurant dans les Normes de performance de la SFI et les Notes d'Orientation qui les accompagnent<sup>44</sup>, en indiquant à chaque fois ce que cela implique en termes de démarche d'intégration du genre.

La colonne de gauche indique le numéro du paragraphe duquel est extraite la citation présentée dans la seconde colonne :

- ▶ **§##** désigne les numéros des paragraphes des Normes de performance, tels qu'ils sont indiqués dans la version disponible sur le site de la SFI.
- ▶ **NO##** désigne les numéros des Notes d'orientation des Normes de performance, tels qu'ils sont indiqués dans la version disponible sur le site de la SFI.
- ▶ **Annexe # NO#** désigne les numéros des annexes des Notes d'orientation des Normes de performance, tels qu'ils sont indiqués dans la version disponible sur le site de la SFI.

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
<b>PS1 : ÉVALUATION ET GESTION DES RISQUES ET DES IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX</b>		
NO 44	<i>Si les États ont pour mission de mettre en œuvre les obligations contenues dans ces instruments (textes internationaux sur les droits humains), les sociétés du secteur privé sont tenues de <b>gérer leur activité d'une manière qui respecte ces droits.</b></i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identifier les traités internationaux sur les droits humains signés et ratifiés par l'État dans lequel l'intervention se déroule et identifier les implications en termes de droits des femmes.</li> </ul>
NO 50 NO 96	<i>Lorsque des impacts différenciés selon le sexe sont anticipés, <b>l'évaluation doit proposer des mesures pour garantir que l'autre sexe ne soit pas désavantagé dans le projet</b>, en favorisant, par exemple, la libre participation et la pleine influence dans la prise de décision en <b>utilisant des mécanismes distincts pour la consultation et le règlement des griefs</b> ; et en permettant une <b>égalité d'accès des hommes et des femmes aux avantages du projet</b> (droit immobilier, indemnisations, emploi...).</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Si impacts différents selon le sexe, présenter des mesures garantissant l'égalité des sexes face aux avantages et mesures du projet.</li> </ul>
NO 96	Si cela est jugé utile, <b>un processus consultatif distinct peut être mis en place pour les femmes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Si utile, organiser des consultations séparées pour les femmes.</li> </ul>
Annexe B NO PS1	Exemples de contenu d'un Plan d'engagement des parties prenantes. <b>Décrire la manière dont les points de vue des femmes</b> et des autres sous-groupes (par ex. les minorités, les personnes âgées, les jeunes, etc.) <b>seront prises en compte pendant le processus.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Documenter la façon dont les points de vue des femmes sont pris en compte.</li> </ul>
Annexe C NO PS1	Exemples d'indicateurs et de méthodes de validation pour établir un processus de consultation et de participation éclairées. Registre des entretiens du client avec les représentants reconnus de la communauté, les détenteurs d'information estimés et les <b>représentants légitimes des sous-groupes</b> (par exemple les <b>femmes</b> et les minorités)	

...

<sup>44</sup> Les Normes de performance et leurs Notice d'orientation sont disponibles à sur le site web de la SFI : <http://www.ifc.org/performancestandards>

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
<b>PS2 : MAIN-D'ŒUVRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL</b>		
§ 15	« Le client fondera la relation de travail sur le principe de l'égalité des chances et de traitement et ne prendra aucune mesure discriminatoire concernant un aspect quelconque de la relation de travail (...) Le client prendra des mesures pour prévenir le harcèlement et faire face à celui-ci, l'intimidation et/ou l'exploitation, en particulier des femmes. »	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respecter l'égalité des chances et de traitement, mettre en place des mesures contre le harcèlement.</li> </ul>
NO 42	« Les clients devront promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes avec un accent particulier sur les mêmes critères de sélection, de rémunération et de promotion, et l'application égale de ces critères. »	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promouvoir l'égalité des chances pour les femmes et les hommes.</li> </ul>
§ 22	« Le client n'emploiera pas en toute connaissance de cause des travailleurs victimes de la traite de personnes. » Les femmes et les jeunes filles sont plus vulnérables à la traite et au travail forcé.	
NO 57	« Lorsqu'il existe des tensions au travail relatives au <b>genre</b> , à l'ethnie ou à toute autre tension, <b>une représentation appropriée des groupes concernés par ces tensions doit être prévue</b> au sein des comités de règlement des griefs et l'accès aux mécanismes de règlement des griefs doit leur être assuré. »	<ul style="list-style-type: none"> <li>En cas de tensions au travail relatives au genre (relations entre femmes et hommes), inclure des représentants des deux sexes dans les instances de règlement des griefs.</li> </ul>
§ 23	« Le client fournira à ses travailleurs un environnement de travail sûr et sain, compte tenu des risques inhérents à son secteur d'activité et aux dangers particuliers de ses espaces de travail, notamment les dangers physiques, chimiques, biologiques et radiologiques, et les dangers spécifiques encourus par les femmes. »	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les dangers spécifiques encourus par les femmes et mettre en place des mesures spécifiques pour les gérer.</li> </ul>
NO 76	« Certains des risques liés à l'hygiène et à la sécurité peuvent être spécifiques aux travailleuses. Cela peut être dû en partie au fait que les hommes et les femmes ont tendance à avoir différents types d'emplois, mais aussi en raison des différences physiologiques. Le <b>harcèlement sexuel</b> au travail est généralement un risque pour les travailleuses et <b>doit être considéré lors de la conception du mécanisme de règlement des griefs</b> . Cela pourrait par exemple, impliquer d'avoir du personnel qui a les compétences appropriées pour recevoir et traiter les plaintes liées au harcèlement sexuel. Le client <b>doit fournir des toilettes et des vestiaires séparés pour les hommes et les femmes</b> . Le client <b>peut également envisager d'inclure des femmes dans les comités d'hygiène et de sécurité</b> pour contribuer à assurer que les politiques et les pratiques répondent aux besoins des travailleuses. »	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) Intégrer le harcèlement sexuel dans le mécanisme de gestion des plaintes et (ii) Prévoir des toilettes et des vestiaires séparés.</li> <li>(i) Recruter du personnel disposant de compétences pour la gestion du harcèlement et (ii) inclure les femmes dans les comités HSE.</li> </ul>
NO 81	« Le client doit documenter et rapporter les accidents, les maladies et les décès professionnels. L'examen de ces <b>données selon le sexe</b> peut fournir des informations utiles sur la façon dont les femmes peuvent être affectées différemment que les hommes au travail. »	<ul style="list-style-type: none"> <li>Désagréger les données HSE selon le sexe.</li> </ul>

...

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
Annexe E	<p><b>Contenu d'un plan de licenciement collectif</b></p> <p>« Description du licenciement collectif anticipé et justification »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ L'ampleur prévue, la justification et les caractéristiques du calendrier de la main-d'œuvre (nombre d'hommes et de femmes employés par niveau de compétence et par type de contrat) (...)</li> <li>▸ Taille du licenciement collectif prévu (nombre de licenciements d'hommes et de femmes par niveau de compétence et par type de contrat) (...)</li> </ul> <p><b>Méthodes et procédures de licenciement collectif</b></p> <p>(...)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Les stratégies visant à prévenir la surreprésentation d'un groupe social (par exemple, les femmes ou les membres d'un groupe ethnique ou religieux particulier) parmi les travailleurs licenciés. »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Indiquer la répartition par sexe des effectifs licenciés selon les postes (et donc le sex-ratio initial de la force de travail selon les postes).</li> </ul>

PS 4 : SANTÉ, SÉCURITÉ ET SURETÉ DES COMMUNAUTÉS

NO 1	<p>« <b>Les communautés ne sont pas homogènes</b>, et les impacts qui doivent être pris en compte peuvent être différents au sein des groupes locaux, y compris les groupes vulnérables d'hommes, de femmes, de jeunes, de personnes âgées et de personnes handicapées. <b>L'étendue, le niveau de détail et le type de l'analyse doivent être proportionnels à la nature et à l'importance des risques et des impacts potentiels du projet proposé sur la santé et la sécurité de la communauté locale.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Dissocier, dans l'analyse des impacts sanitaires, les risques des femmes et des hommes.</li> </ul>
NO 13	<p>« <b>L'évaluation des impacts potentiels dus à l'exposition à des matières dangereuses doit se pencher sur les activités distinctes et l'utilisation des ressources par les membres de la communauté, en tenant compte des habitants les plus vulnérables, sensibles, ou potentiellement exposés. Par exemple, dans une évaluation des expositions environnementales aux contaminants, les femmes peuvent être identifiées comme étant les plus significativement exposées à l'eau contaminée (durant le lavage des vêtements ou la collecte d'eau), ou dans le cas des enfants, par le biais de l'exposition aux sols contaminés durant le jeu. Lorsque des évaluations de l'exposition sont nécessaires, elles doivent être basées sur des cadres d'évaluation des risques quantitatifs reconnus au niveau international (comme décrit dans les directives générales ESS, section 1.8 – Terrains contaminés).</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Étudier les trajectoires potentielles ou les risques afférents des matières dangereuses ainsi que les interactions avec les activités/ressources des femmes et des hommes. Cela implique que les différences des activités et des ressources utilisées par les femmes et les hommes soient identifiées.</li> </ul>
NO 18	<p><b>Maladies transmissibles</b></p> <p>« La propagation des maladies contagieuses peut être difficile à contrôler sans une approche globale avec l'engagement des pouvoirs publics nationaux et locaux et, dans certains cas, l'appui des organismes de santé internationaux. Au niveau communautaire, <b>le client pourra s'engager auprès des femmes dans la communauté pour aider à gérer les maladies transmissibles</b>, en particulier en raison du rôle essentiel que jouent les femmes pour soigner leur famille et les membres de la communauté, ainsi que de leur vulnérabilité et leurs rôles de production et de reproduction. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▸ Mettre en place des actions spécifiques de prévention et d'accompagnement des femmes pour la gestion des maladies transmissibles.</li> </ul>

...

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
NO 20	« Dans l'industrie du tourisme, en particulier dans des environnements à forte prévalence d'IST, <b>le client peut prévenir</b> la transmission des maladies transmissibles après la phase de construction, conformément aux meilleures pratiques <b>sur la prévention de l'exploitation sexuelle</b> dans le tourisme et l'industrie des voyages, qui touche plus particulièrement les <b>femmes</b> et les enfants ».	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Pour les financements d'industries touristiques, mettre en œuvre des pratiques de prévention de l'exploitation sexuelle des femmes et des enfants.</li> </ul>
NO 27	« Les hommes et les femmes ont généralement des expériences et des besoins différents en matière de sécurité. Ainsi, afin d'augmenter les chances de succès des opérations, <b>le personnel de sécurité peut être amené à étudier l'impact de ses activités sur les femmes, les hommes, les garçons et les filles</b> de la communauté. La sensibilisation aux questions culturelles spécifiques au genre aidera le personnel de sécurité à s'adapter aux communautés affectées et à être plus sensible à l'environnement culturel dans lequel il travaille, contribuant ainsi à favoriser l'acceptation locale de la présence de personnel de sécurité privé. <b>Les clients peuvent envisager de recourir à du personnel de sécurité féminin</b> qui pourra non seulement effectuer des recherches sur les femmes, mais qui pourra également adopter une approche différente dans l'identification et la résolution des risques liés à la sécurité.»	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Mettre en œuvre des recommandations et clauses contractuelles suggérées dans Schulz and Yeung, 2008, <i>Private Military and Security Companies and Gender</i><sup>45</sup>.</li> </ul>

#### PS 5 : ACQUISITION DES TERRES ET RÉINSTALLATION INVOLONTAIRE

NO 9	« <b>Toutes les catégories de ménages et de communautés affectées doivent également avoir la possibilité d'être consultées</b> , soit individuellement, soit par le biais d'un échantillon représentatif de la population si les communautés affectées sont importantes, en portant une attention particulière aux groupes vulnérables. <b>La consultation doit tenir compte des vues et des préoccupations des hommes et des femmes.</b> »	<ul style="list-style-type: none"> <li>► Différencier les préoccupations des femmes et des hommes lors des processus de consultation.</li> </ul>
NO 12	« Moyens d'existence fondés sur des salaires : Les salariés des ménages et de la communauté affectés peuvent bénéficier de formations et d'offres d'emploi, sous forme de clauses de contrat avec les sous-traitants du projet leur garantissant un emploi de travailleurs locaux, temporaires ou à plus long terme, et des petits crédits pour le financement du démarrage d'une entreprise. Les salariés dont le revenu est interrompu pendant le déplacement physique doivent percevoir une indemnité de réinstallation, qui couvre ces coûts ainsi que les autres coûts cachés. <b>Les femmes et les hommes affectés doivent bénéficier de manière égale de ces dispositions.</b> »	<ul style="list-style-type: none"> <li>► S'assurer que le dispositif d'indemnisation et d'accompagnement pendant la période du déplacement bénéficie de manière égale aux femmes et aux hommes.</li> </ul>

...

<sup>45</sup> (Schulz and Yeung 2008).

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
<p>Note 16 § 10</p>	<p>« Le processus de <b>consultation doit permettre aux femmes de faire connaître leur point de vue et garantir la prise en compte de leurs intérêts</b> dans tous les aspects de la planification et de l'exécution de la réinstallation. L'évaluation des impacts sur les conditions de vie <b>peut nécessiter une analyse au sein des ménages</b> si ces impacts ne sont pas les mêmes pour les femmes et les hommes. Il <b>faudra examiner les préférences des hommes et des femmes, du point de vue des mécanismes d'indemnisation</b>, par exemple, une indemnisation en nature plutôt qu'en espèces. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Recueillir les points de vue des femmes sur le processus de réinstallation envisagé et leurs préférences sur les modes d'indemnisations (nature / espèces).</li> <li>▶ Mener une analyse d'impacts à l'échelle intra-ménages.</li> </ul>
<p>NO 27</p>	<p>« Comme décrit ci-dessous dans les paragraphes NO 41 et NO 47, le <b>processus de participation doit être adapté afin d'assurer que les préoccupations des femmes</b> soient dûment prises en compte dans <b>toutes les étapes clés</b> de la planification et de la mise en œuvre de la réinstallation. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Adapter le processus de participation pour prendre en compte les préoccupations des femmes.</li> </ul>
<p>NO 29</p>	<p>« Les groupes « à risque » ou <b>vulnérables sont des personnes qui, en vertu de leur genre</b>, appartenance ethnique, âge, handicap physique ou mental, désavantage économique ou statut social peuvent souffrir davantage du déplacement que d'autres personnes et qui présentent des capacités limitées à solliciter ou à obtenir une assistance à la réinstallation et autres avantages liés au développement. Les groupes vulnérables sont aussi les personnes qui vivent en deçà du seuil de pauvreté, les personnes qui ne possèdent pas de terres, les personnes âgées, les <b>foyers dont les chefs de famille</b> sont des femmes ou des enfants, les Peuples autochtones, les minorités ethniques, les communautés dépendantes de ressources naturelles ou toutes autres personnes déplacées qui ne seraient pas protégées par la législation nationale en matière d'indemnisation en terres et d'accès à la propriété foncière. <b>Ces groupes doivent être identifiés</b> par le biais d'une évaluation environnementale et sociale (Norme de performance 1) ou du volet social des études sur la planification de la réinstallation. Des mesures spéciales peuvent inclure des groupes de réflexion avec des groupes vulnérables et à risque pour faire en sorte que les membres des populations vulnérables et des groupes à risque (comme les femmes, les personnes âgées et les personnes handicapées) soient <b>représentés dans les comités chargés de la réinstallation</b> et au sein du personnel du projet. Dans certains cas, des <b>efforts particuliers</b> devront être déployés pour assurer que les personnes vulnérables aient accès aux consultations ou aux forums de discussions, en assurant par exemple le transport ou des visites auprès des ménages. Les personnes identifiées comme étant <b>vulnérables doivent être assistées afin qu'elles puissent prendre la pleine mesure des options de réinstallation ou d'indemnisation</b> qui leur sont proposées, et seront encouragées à choisir la solution réalisable la moins risquée. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (i) Identifier les groupes et personnes vulnérables ; et</li> <li>▶ (ii) les assister pour qu'elles comprennent les options de réinstallation et indemnisations proposées.</li> </ul> <p><b>Suggestion de mesures spéciales :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (i) garantir la représentation des femmes dans les comités chargés de la réinstallation ; et</li> <li>▶ (ii) créer des groupes de réflexion spécifiques</li> </ul>
<p>NO 31</p>	<p>Le mécanisme de gestion des plaintes « <b>doit (...) prévoir des mesures particulières pour la collecte des réclamations émanant de femmes</b> et de groupes vulnérables. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mettre en place des mesures particulières pour la collecte des réclamations des femmes.</li> </ul>

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
Note 17 § 12	<p>« Les <b>titres de propriété</b> ou d'occupation et les <b>accords d'indemnisation devraient être émis au nom des deux époux</b> ou du chef du ménage et les autres aides à la réinstallation, telles que la formation professionnelle, l'accès au crédit et les possibilités d'emploi, <b>doivent être également accessibles aux femmes et adaptées à leurs besoins</b>. Lorsque le droit national ou les régimes de propriété foncière ne reconnaissent pas les droits des femmes à détenir une propriété ou à la transiger, <b>des mesures doivent être envisagées pour fournir aux femmes autant de protection que possible en vue de réaliser l'égalité entre les hommes et les femmes.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Établir les titres fonciers et les accords d'indemnisation aux noms des deux époux.</li> <li>▶ (i) garantir l'accès des femmes aux aides à la réinstallation, (ii) adapter ces aides aux besoins spécifiques des femmes (en les ayant préalablement identifiés) et (iii) prévoir des mesures de protection pour les femmes.</li> </ul>
NO 41	<p>« Les femmes sont souvent les premières à souffrir d'une réinstallation mal planifiée ou mal exécutée car elles sont, d'une façon disproportionnée, surreprésentées parmi les populations pauvres ; elles disposent d'un accès plus restreint aux ressources, aux opportunités et aux services publics que les hommes. Par voie de conséquence, elles s'appuient davantage sur des réseaux de soutien informels au sein de leurs propres communautés. Le processus de réinstallation <b>doit</b> spécifiquement tenir compte de la situation des femmes en <b>adaptant le processus d'engagement</b> de sorte à leur <b>conférer un rôle dans la prise de décision</b>. Un effort particulier <b>doit</b> être fait pour <b>identifier les besoins suivants des femmes</b> : (i) <b>moyens de production de revenus et moyens d'existence</b>, y compris les activités non formelles telles que la collecte des ressources naturelles, le commerce et les services de troc et de marchandises ; (ii) <b>les réseaux sociaux et économiques</b>, y compris les liens de la famille élargie ; et (iii) la propriété des actifs concernés, y compris la terre et les cultures afin d'indemniser les propriétaires de manière appropriée. Les femmes peuvent, par exemple, tenir particulièrement au maintien de la continuité sociale de la communauté déplacée. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Adapter le processus d'engagement pour assurer un rôle aux femmes dans la prise de décision.</li> <li>▶ Identifier : <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) les sources de revenus et les moyens de subsistance spécifiques aux femmes,</li> <li>(ii) les réseaux sociaux et économiques utilisés par les femmes,</li> <li>(iii) la propriété des femmes sur les actifs concernés ;</li> </ul> </li> <li>▶ À partir de points identifiés, définir les besoins spécifiques des femmes en termes de réinstallation et d'indemnisation.</li> </ul>
NO 44	<p>« Une assistance à la réinstallation doit être fournie aux personnes qui sont physiquement déplacées par un projet. L'assistance peut inclure le transport, la nourriture, des abris et des services sociaux qui sont offerts aux personnes touchées pendant leur réinstallation sur le nouveau site. Des <b>mesures supplémentaires</b>, telles que la fourniture de soins de santé d'urgence, <b>doivent être conçues</b> pour les groupes vulnérables pendant la réinstallation physique, en particulier pour les <b>femmes enceintes</b>, les enfants, les personnes âgées et les personnes handicapées. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Fournir des mesures supplémentaires d'aide au déplacement physique pour les personnes vulnérables, parmi lesquelles les femmes enceintes.</li> </ul>

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
NO 46	<p>« Le Plan d'action de réinstallation <b>doit inclure des mesures pour garantir que les documents liés à la propriété</b> ou l'occupation, tels les titres de propriété, les baux de location et les indemnisations (y compris les comptes bancaires établis pour le paiement des indemnisations) <b>soient établis au nom des deux époux ou de la femme parent isolé</b>, en fonction de chaque situation. <b>Dans le cas où la loi nationale et les systèmes de propriété ne reconnaissent pas les droits des femmes à être propriétaires, une clause doit stipuler que l'accès à la sécurité de la possession est identique pour les hommes et pour les femmes et ne doit pas porter atteinte aux femmes.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Intégrer dans le PAR des mesures pour garantir que les documents de propriété et d'indemnisation soient bien établis aux noms des deux époux ou au nom de la femme parent isolé.</li> <li>▶ Si le droit des femmes à la propriété n'est pas garanti par les lois nationales ou les systèmes fonciers, inclure une clause <b>stipulant que l'accès à la sécurité de la possession est identique pour les femmes et pour les hommes et ne doit pas porter atteinte aux femmes.</b></li> <li>▶ Cela implique d'avoir étudié les «systèmes fonciers», i.e. les modes de tenure foncière coutumière et/ou informelle effectivement pratiqués et la place des femmes dans ceux-ci.</li> </ul>
NO 47	<p>« Dans le cadre de la norme de performance 5, les clients sont <b>responsables de veiller à ce que la situation des femmes ne s'aggrave pas</b> par le projet par rapport à la situation qui existait avant le projet. Les clients ne doivent pas s'impliquer dans le processus d'élaboration de lois, mais sont <b>invités à accroître la visibilité des questions liées au genre</b> dans les discussions avec les agences gouvernementales et les autres groupes concernés au cours de la planification de la réinstallation, et, ce faisant, <b>encourager un traitement plus équitable des femmes affectées.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Éviter que la situation des femmes ne soit aggravée par le projet.</li> <li>▶ Cela implique de documenter la situation des femmes déplacées avant le déplacement et de suivre l'évolution de cette situation durant et après le déplacement et la réinstallation.</li> <li>▶ Développer la prise en compte du genre avec les partenaires nationaux, et d'encourager le traitement équitable des femmes affectées.</li> </ul>

PS 6 : CONSERVATION DE LA BIODIVERSITÉ ET GESTION DURABLE DES RESSOURCES NATURELLES VIVANTES

NO 135	<p>« le processus d'identification des risques précisera la portée des services écosystémiques. Celui-ci sera réalisé principalement par le biais d'une revue de la littérature et d'une consultation avec les communautés affectées. Une <b>attention particulière devra également être accordée à la participation des femmes</b>, sachant qu'elles font partie des utilisatrices les plus probables des ressources naturelles. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Garantir la participation des femmes dans l'évaluation des risques sur les services écosystémiques.</li> </ul>
--------	---	---

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
<b>PS7 : PEUPLES AUTOCHTONES</b>		
NO 16	<p>« Le processus de d’engagement <b>devra</b> prendre en compte les structures sociales existantes, le leadership, ainsi que les de prise de décision, et les caractéristiques sociales, telles que le <b>genre</b>, l’âge, et reconnaître, entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L’existence de <b>traditions patriarcales</b>, de normes sociales et de <b>valeurs qui peuvent limiter la participation des femmes dans des rôles de leadership et dans des processus de prise de décision</b> ;</li> <li>- La <b>nécessité de protéger et de garantir les droits légaux des femmes autochtones</b> ; et</li> <li>- La satisfaction potentiellement restreinte des droits économiques et sociaux des groupes marginaux ou vulnérables comme conséquence de la pauvreté et l’accès limité aux ressources économiques, aux services sociaux ou aux processus de prise de décision. »</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Protéger et garantir les droits légaux des femmes autochtones.</li> <li>▶ Décrire les rapports de genre chez les peuples autochtones affectés, ainsi que la place des femmes dans les processus de décision.</li> <li>▶ Adapter les processus de consultation des peuples autochtones à la situation des femmes.</li> </ul>
NO 18	<p>« Les clients doivent garder à l’esprit que les peuples autochtones ne sont pas nécessairement des groupes homogènes et que les opinions et les points de vue peuvent diverger entre ces groupes. L’expérience montre que : les opinions des aînés ou des chefs traditionnels peuvent différer de celles des personnes qui ont bénéficié d’une éducation formelle ; les points de vue des personnes âgées peuvent différer de celles des jeunes ; et <b>les opinions des hommes peuvent être différentes de celles des femmes</b>. Néanmoins, dans de nombreux cas, les aînés ou les chefs communautaires, qui ne sont pas nécessairement élus officiellement par ces communautés, jouent un rôle clé. En outre, certains segments de la communauté comme les <b>femmes</b>, les jeunes et les anciens <b>peuvent être plus vulnérables que d’autres aux répercussions entraînées par le projet. La consultation doit prendre en considération les intérêts de ces segments de la communauté et parallèlement prendre en compte les approches culturelles traditionnelles qui excluent des segments de la communauté du processus de prise de décision.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Identifier si et comment les intérêts spécifiques des femmes autochtones diffèrent de ceux des hommes.</li> <li>▶ Prendre en considération les intérêts des femmes autochtones dans le processus de consultation, tout en respectant les modes de décision traditionnels.</li> </ul>
NO 21	<p>« Ce mécanisme de règlement des griefs doit être culturellement approprié et ne doit pas interférer avec les institutions ou les processus existants au sein des communautés autochtones affectées pour régler leurs différends. Le mécanisme de règlement des griefs <b>doit prévoir un accès équitable</b>, transparent et en temps opportun et gratuit, <b>et si nécessaire, prévoir des dispositions spéciales pour les femmes</b>, les jeunes et les personnes âgées. Dans le cadre du processus d’engagement, tous les membres des Communautés autochtones affectées doivent être informés de l’existence du mécanisme de règlement des griefs du client. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prévoir un mécanisme de règlement des plaintes qui n’interfère pas avec les processus de règlement des conflits existants, mais qui soit équitable et, si nécessaire, comporter des dispositions spécifiques pour les femmes.</li> <li>▶ Indiquer si des dispositions spécifiques pour les femmes sont nécessaires.</li> </ul>
§ 14	<p>« Évaluer et documenter l’utilisation des ressources par les communautés autochtones concernées sans porter préjudice à une revendication quelconque sur les terres par ces communautés. L’évaluation de l’utilisation des terres et des ressources naturelles <b>doit considérer l’aspect genre et tenir spécifiquement compte du rôle des femmes dans la gestion et l’utilisation de ces ressources.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Décrire et analyser le rôle des femmes autochtones dans l’utilisation et la gestion des ressources naturelles sur les terres affectées par le projet.</li> </ul>

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
NO 60	<p>Les projets financés peuvent mettre en œuvre des programmes de développement à destination des peuples autochtones. « Ces programmes de développement peuvent : (i) appuyer les priorités de développement des Peuples autochtones à l'aide de programmes (...) développés par les gouvernements en coopération avec les Peuples autochtones ; (ii) <b>répondre aux questions de genre</b> et intergénérationnelles qui existent entre de nombreuses Peuples autochtones, y compris <b>les besoins particuliers des femmes, des jeunes et des enfants autochtones</b> ; (iii) préparer les profils de participation des Peuples autochtones afin de <b>documenter</b> leur culture, leur structure démographique, leurs <b>relations de genre, intergénérationnelles</b> (...) »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mettre en œuvre un programme de développement à destination des peuples autochtones pour :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- répondre aux enjeux de genre ;</li> <li>- répondre aux besoins spécifiques des femmes ; et</li> <li>- documenter les relations de genre.</li> </ul> </li> </ul>
Annexe A	<p><b>Plan des peuples autochtones</b></p> <p>Ce plan doit « Décrire le processus d'accès à l'information, de consultation et de participation éclairées, et si besoin du processus de CLPE, y compris la NBF et les accords documentés avec les Communautés autochtones affectées, et expliquer la façon dont les difficultés soulevées ont été traitées. Le cadre de la consultation pour l'engagement à venir <b>doit décrire clairement le processus continu de consultation et de participation des peuples autochtones (y compris les femmes et les hommes)</b>. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Décrire, dans le cadre de la consultation avec les peuples autochtones, les différences dans les processus de consultation et de participation des femmes et des hommes autochtones.</li> </ul>
Annexe A	<p><b>Règlement des griefs</b></p> <p>« Les communautés affectées (tant les <b>femmes</b> que les hommes) <b>doivent être informées de leurs droits et possibilités de recours administratif et légal</b>, ainsi que d'assistance juridique auxquelles elles ont droit dans le cadre de la consultation et de la participation en connaissance de cause. »</p> <p>« Le dispositif de règlement des griefs doit fournir une résolution équitable, transparente et en temps voulu des griefs, sans frais et, <b>si nécessaire, prévoir des dispositions particulières pour permettre aux femmes, aux jeunes, aux anciens et tout autre groupe vulnérable au sein de la communauté de déposer leurs plaintes.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Informer les femmes et les hommes autochtones des droits figurant dans le mécanisme de règlement des plaintes.</li> <li>▶ Identifier s'il est nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour recevoir les plaintes des femmes. Le cas échéant, définir et mettre en œuvre ces dispositions.</li> </ul>
Annexe A	<p><b>Suivi</b></p> <p>« Les mécanismes de suivi et d'évaluation <b>doivent inclure des dispositifs pour la communication régulière des informations, la consultation et la participation éclairées</b> des communautés autochtones affectées (tant les <b>femmes</b> que les hommes) et pour la mise en œuvre et le financement de toute action corrective identifiée au cours du processus d'évaluation. »</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Diffuser les informations sur le suivi-évaluation aux femmes et aux hommes autochtones et assurer leur participation à ce processus.</li> </ul>

...

§	TEXTE	DIRECTIVES ET RECOMMANDATIONS
---	-------	-------------------------------

PS8 : PATRIMOINE CULTUREL

NO 30	<p><b>Utilisation à des fins commerciales de ressources du patrimoine culturel</b></p> <p>« Lorsque de telles ressources sont proposées pour un usage commercial, le client sera tenu de déterminer si la propriété des savoirs locaux est individuelle ou collective avant de conclure des accords avec les prétendus détenteurs locaux de la propriété intellectuelle. De telles ressources sont souvent détenues collectivement, et <b>les décisions quant à leur accès ou utilisation peuvent nécessiter la participation de l'ensemble de la collectivité, y compris les femmes et les autres sous-groupes.</b> »</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>Évaluer si les décisions sur l'utilisation de telles ressources par le projet nécessitent l'accord de toute la communauté. Si oui, inclure les femmes dans les discussions.</li></ul>
-------	--	---

# ANNEXES

---

**Annexe 1** : Normes et standards E&S du groupe de la Banque mondiale – p. 120

**Annexe 2** : Matrice des diligences E&S de l'AFD – p. 121

## NORMES ET STANDARDS E&S DU GROUPE DE LA BANQUE MONDIALE

Les **Normes environnementales et sociales (NES)**<sup>46</sup> de la Banque mondiale<sup>47</sup> constituent le standard de référence pour l'AFD. Ces normes établissent les principes que le maître d'ouvrage et le projet devront respecter tout au long du cycle de vie du projet dans les domaines suivants :

- ▶ NES 1 : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
- ▶ NES 2 : Main-d'œuvre et conditions de travail ;
- ▶ NES 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution ;
- ▶ NES 4 : Santé et sécurité des communautés ;
- ▶ NES 5 : Acquisition de terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire ;
- ▶ NES 6 : Conservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles vivantes ;
- ▶ NES 7 : Peuples autochtones ;
- ▶ NES 8 : Patrimoine culturel ;
- ▶ NES 9 : Intermédiaires financiers ; et
- ▶ NES 10 : Engagement des parties prenantes et divulgation de l'information.

Chaque norme environnementale et sociale définit, à travers ses objectifs, les résultats souhaités en matière d'évaluation et de gestion environnementale et sociale. L'AFD peut préciser des exigences spécifiques aux projets pour aider le maître d'ouvrage à atteindre ces résultats. La conformité aux législations nationales applicables fait partie intégrante des exigences de l'AFD<sup>48</sup>.

Les maîtres d'ouvrage et leurs projets sont également tenus de se conformer aux obligations pertinentes des **Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (DESS) du groupe de la Banque mondiale**. Ce sont des documents techniques de référence, avec des exemples généraux et spécifiques des bonnes pratiques internationales de l'industrie.

<http://www.ifc.org/ehsguidelines>

La SFI a pour sa part développé des Normes de performance E&S<sup>49</sup> qui sont utilisés pour les projets du secteur privé (voir dernière version datée de 2012, disponible sur le site de la SFI :

<http://www.ifc.org/performancestandards>

- ▶ PS 1 : Évaluation et gestion des risques et des impacts environnementaux et sociaux ;
- ▶ PS 2 : Main-d'œuvre et conditions de travail ;
- ▶ PS 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention de la pollution ;
- ▶ PS 4 : Santé, sécurité et sûreté des communautés ;
- ▶ PS 5 : Acquisition de terres et réinstallation involontaire ;
- ▶ PS 6 : Conservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles vivantes ;
- ▶ PS 7 : Peuples autochtones ; et
- ▶ PS 8 : Patrimoine culturel.

<sup>46</sup> *Environmental and social standards (ESS)* en anglais.

<sup>47</sup> Accessible sur le site de la Banque mondiale : <http://consultations.worldbank.org/fr/consultation/examen-mise-jour-politiques-sauvegarde-banque-mondiale> (consulté le 4 février 2016).

<sup>48</sup> Pour les projets AFD classés en risques élevés (A) ou importants (B+), ce sont les standards internationaux qui s'appliquent ; pour les projets à risques modérés (B) et faibles (C), ce sont les réglementations nationales et internationales applicables dans le pays concerné (yc conventions du BIT) qui s'appliquent, avec la possibilité d'ajouter des exigences spécifiques AFD si besoin – voir **Annexe 2**.

<sup>49</sup> *Performance standards (PS)* en anglais.

## MATRICE DES DILIGENCES E&S DE L'AFD

CLASSEMENT E&S	A	B+
Niveau de risques E&S	ÉLEVÉS	IMPORTANTES
Cadre normatif E&S	<b>Réglementations nationales</b> et internationales applicables dans le pays concerné (incluant les conventions de l'OIT) <b>ET Politiques « E&amp;S » de la Banque mondiale*</b> .	<b>Réglementations nationales</b> et internationales applicables dans le pays concerné (incluant les conventions de l'OIT) <b>ET Politiques « E&amp;S » de la Banque mondiale</b> .
Évaluation E&S à mener... ...Documentation E&S inhérente	<p><b>Étude d'impact E&amp;S (EIES)</b> concomitante aux études techniques et <i>via</i> des experts qui en sont indépendants.</p> <p>=&gt; <b>Documentation E&amp;S attendue =</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>EIES et PGES</b> (OU Cadre de gestion E&amp;S – <b>CGES</b> – cadrant les futurs EIES/PGES) ;</li> <li>▶ (En cas de déplacements involontaires de population) <b>Plan d'action de réinstallation – PAR</b> (OU Cadre de politique de réinstallation – <b>CPR</b> ;</li> <li>▶ cadrant le futur PAR) ;</li> <li>▶ (+ éventuellement) autres études E&amp;S spécifiques.</li> <li>▶ Systématiquement : Plan d'engagement E&amp;S (<b>PEES</b>).</li> </ul> <p><b>Validation systématique de la documentation E&amp;S par AES.</b></p>	<p><b>Étude d'impact E&amp;S (EIES)</b> concomitante aux études techniques et <i>via</i> des experts qui en sont indépendants.</p> <p>=&gt; <b>Documentation E&amp;S attendue =</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ <b>EIES et PGES</b> (OU Cadre de gestion E&amp;S – <b>CGES</b> – cadrant les futurs EIES/PGES) ;</li> <li>▶ (En cas de déplacements involontaires de population) <b>Plan d'action de réinstallation – PAR</b> (OU Cadre de politique de réinstallation – <b>CPR</b> – cadrant le futur PAR) ;</li> <li>▶ (+ éventuellement) autres études E&amp;S spécifiques.</li> <li>▶ Systématiquement : Plan d'engagement E&amp;S (<b>PEES</b>).</li> </ul>
Échéances E&S et PEES	<p><b>Ensemble de la documentation E&amp;S finalisée avant l'octroi.</b></p> <p>=&gt; <b>Plan d'engagement E&amp;S (PEES)</b> faisant référence à cette documentation E&amp;S ; disponible à l'octroi puis annexé à la convention.</p> <p>(+ <i>échéances propres aux exigences de la réglementation nationale.</i>)</p>	<p><b>EIES finalisée avant octroi.</b></p> <p>Le <b>reste de la documentation E&amp;S</b> peut – selon son importance dans le processus de décision/octroi – <i>n'être finalisé qu'ultérieurement</i> (voir PEES).</p> <p>=&gt; <b>Plan d'engagement E&amp;S (PEES)</b> faisant référence à cette documentation E&amp;S et indiquant les compléments restant à produire ; disponible à l'octroi puis annexé à la convention.</p> <p>(+ <i>échéances propres aux exigences de la réglementation nationale.</i>)</p>
Missions E&S à prévoir	1 <b>mission de cadrage E&amp;S</b> en instruction + 1 <b>mission de suivi E&amp;S/an</b> en exécution.	N.A. sauf si les circonstances l'exigent.

\* Les « Politiques E&S » de la Banque mondiale correspondent à l'ensemble de ses « Safeguard Policies » et « Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires » (DESS).

B	C
MODÉRÉS	FAIBLES OU NULS
<p><b>Réglementations nationales</b> et internationales applicables dans le pays concerné (incluant les conventions de l'OIT) (+ exigences spécifiques AFD le cas échéant).</p>	<p><b>Réglementations nationales</b> et internationales applicables dans le pays concerné (incluant les conventions de l'OIT).</p>
<p><b>Étude E&amp;S restreinte</b> (éventuellement intégrée à l'étude de faisabilité). =&gt; <b>Documentation E&amp;S attendue =</b> ▶ <b>Étude et Plan d'action E&amp;S restreints</b> OU <b>chapitre E&amp;S de l'étude de faisabilité</b> (+ éventuels documents E&amp;S spécifiques). ▶ Systématiquement : Plan d'engagement E&amp;S (<b>PEES</b>).</p>	<p>Aucune</p> <p>N.A.</p>
<p><b>Étude E&amp;S restreinte</b> <i>finalisée avant l'octroi.</i> (Les éventuels autres documents E&amp;S peuvent n'être produit qu'ultérieurement (voir PEES). =&gt; <b>Plan d'engagement E&amp;S (PEES)</b> faisant référence à cette documentation E&amp;S et indiquant les compléments restant à produire ; disponible à l'octroi puis annexé à la convention. (+ échéances propres aux exigences de la réglementation nationale)</p>	<p>N.A.</p>
<p>N.A. sauf si les circonstances l'exigent.</p>	<p>N.A.</p>

## LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS

<b>AFD</b>	Agence Française de Développement
<b>BAfD</b>	Banque africaine de développement
<b>BAfD</b>	Banque africaine de développement
<b>BAfD</b>	Banque asiatique de développement
<b>BEI</b>	Banque européenne d'investissement
<b>BERD</b>	Banque européenne pour la reconstruction et le développement
<b>BIAD</b>	Banque interaméricaine de développement
<b>CEDEF</b>	Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes
<b>CGES</b>	Cadre de gestion environnemental et social
<b>CPR</b>	Cadre de politique de réinstallation
<b>DAO</b>	Dossier d'appel d'offre
<b>DUDH</b>	Déclaration universelle des droits de l'homme
<b>DUP</b>	Déclaration d'utilité publique
<b>E&amp;S</b>	Environnemental.e et social.e
<b>EES</b>	Évaluation environnementale et sociale stratégique
<b>EIES</b>	Étude d'impact environnemental et social
<b>EESR</b>	Évaluation environnementale et sociale restreinte
<b>FIP</b>	Fiche d'identification de projet
<b>FPP</b>	Fiche de présentation de projet
<b>HSE</b>	Hygiène-sécurité-environnement
<b>IFI</b>	Institution financière internationale
<b>KfW</b>	<i>Kreditanstalt für Wiederaufbau</i> (« Établissement de crédit pour la reconstruction »)
<b>NCA</b>	Note au conseil d'administration
<b>NES</b>	Normes environnementales et sociales (de la Banque mondiale)
<b>NIB</b>	<i>Nordic Investment Bank</i>
<b>OIT</b>	Organisation internationale du travail
<b>PAESS</b>	Plan d'action environnemental et social sommaire
<b>PAG</b>	Plan d'action genre
<b>PAP</b>	Personne(s) affectée(s) négativement par le projet
<b>PAR</b>	Plan d'action de réinstallation
<b>PEES</b>	Plan d'engagement environnemental et social

<b>PGES</b>	Plan de gestion environnemental et social
<b>PIRCP</b>	Pacte international relatif aux droits civils et politiques
<b>PIRDESC</b>	Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels
<b>PMNU</b>	Pacte mondial des Nations unies
<b>PS</b>	<i>Performance standard</i> (de la SFI)
<b>RAP</b>	Rapport d'achèvement de projet
<b>SFI</b>	Société financière internationale
<b>TdR</b>	Termes de référence





[genre.afd.fr](http://genre.afd.fr)

Contact AFD : [\\_Genre@afd.fr](mailto:_Genre@afd.fr)