



## Millennium Challenge Account - Bénin II

*Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable  
pour une croissance économique forte et durable*



## BOÎTE À OUTILS GENRE ET INCLUSION SOCIALE



Millennium Challenge Account - Benin II : Boîte à Outils Genre et Inclusion Sociale



95, rue 5.073, Immeuble Kouglénou, Zongo Nima, Cotonou République du Bénin  
Tél. : +229 21 31 82 40 / +229 21 31 81 79 - Fax : +229 21 31 46 92  
E-mail : info@mcabenin2.bj - Site web : www.mcabenin2.bj



# 5 Fiches

- 1 LEÇONS TIRÉES DES PROJETS CONSTRUCTIONS ET BONNES PRATIQUES
- 2 PASSATION DES MARCHÉS
- 3 PLAN D'INTÉGRATION SOCIALE ET GENRE CONSTRUCTIONS
- 4 SUPERVISION ET SUIVI
- 5 PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT DES ABUS ET/OU AGRESSIONS SEXUELS



# LEÇONS TIRÉES DES PROJETS CONSTRUCTIONS ET BONNES PRATIQUES DE GENRE ET INCLUSION SOCIALE

## I. CONTEXTE ET OBJECTIFS

Le MCA-Bénin II, est un programme financé par un don du peuple américain de 391 millions de dollars US + 29 millions de dollars de contribution du gouvernement béninois. Démarré en juin 2017, Il a pour objectif d'accroître la production et la productivité des entreprises, de générer des possibilités économiques pour plus de 10 millions de béninois par l'amélioration de la quantité et la qualité de l'énergie électrique. Cela à travers 4 projets intégrés (réformes des politiques, production & distribution d'électricité et électricité hors réseau) avec des interventions transversales relatives au genre, au social et à l'environnement. Le Compact Bénin II a fait un effort particulier pour intégrer de façon concrète la dimension Genre et Inclusion Sociale (GIS) dans ses quatre (4) projets.

De nombreuses leçons peuvent être tirées de l'expérience sur le GIS dans les projets de construction d'infrastructures électriques<sup>1</sup>: amélioration et augmentation des infrastructures de production et extension du réseau de distribution. Cette expérience a permis d'identifier de bonnes pratiques qui peuvent être utiles aux autres projets de construction d'infrastructures au Bénin et dans les autres pays francophones de l'Afrique de l'Ouest.

L'objectif de ce document est donc de capitaliser les leçons apprises et bonnes pratiques de l'intégration du GIS du Compact II du Bénin et de préparer des fiches thématiques qui pourront être facilement utilisées et adaptées aux besoins de chaque pays/Compact, quel que soit le secteur, dans des projets de construction d'infrastructures.

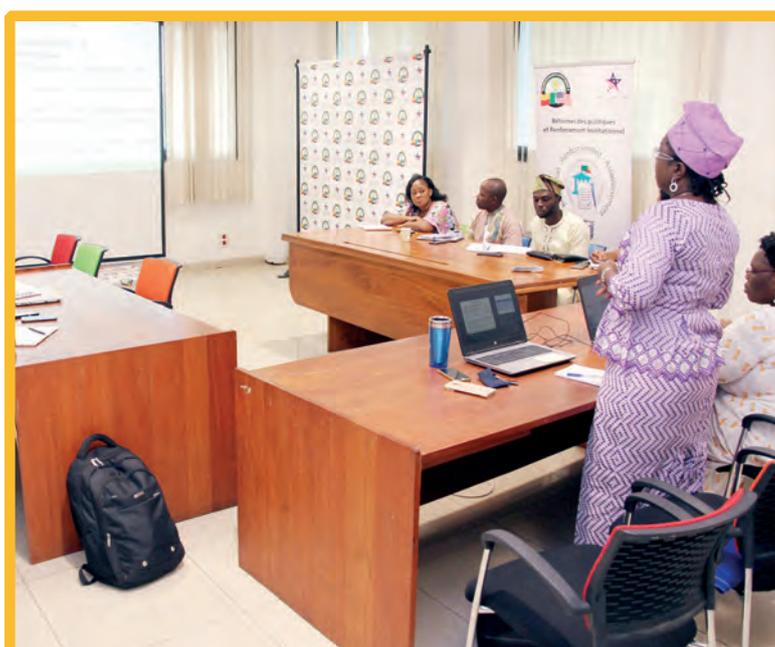
Quatre sujets de « bonnes pratiques » ou leçons tirées de l'expérience du Compact II du Bénin dans les projets de construction ont été identifiés. Chacun de ces sujets est traité séparément dans une fiche individuelle, comme brièvement décrit ci-dessous. Il s'agit, selon l'ordre des fiches, de :

1) la préparation des dossiers d'appel des offres, la passation des marchés et la signature des contrats;

2) les Plans d'Intégration Sociale et Genre des projets de construction (PISG-C) ;

3) les dispositions relatives aux éventuels cas de harcèlement, aux abus et agressions sexuels ;

4) la supervision, le suivi et évaluation et la préparation des rapports. Les fiches sont jointes à ce document.



## A- Résumé des fiches

Les éléments clés de chaque fiche sont présentés ci-dessous.



### Fiche 1 : Passation des Marchés

Cette fiche décrit comment le GIS est intégré dans le processus de passation des marchés, en particulier pour les grands travaux d'infrastructure. Il est essentiel que les exigences sur le GIS soient incluses dès le début afin qu'elles soient bien comprises par les soumissionnaires et les entrepreneurs éventuels, afin qu'elles soient correctement budgétisées et dotées en personnel et qu'il existe des mécanismes pour assurer la conformité. Cette fiche détaille quelles exigences GIS sont importantes à chaque étape du processus de passation des marchés, quels éléments doivent être inclus dans quels documents, des suggestions de critères d'évaluation de l'intégration du GIS et d'autres ressources pour aider le personnel chargé du GIS à s'assurer que le processus de passation des marchés comprend les exigences nécessaires pour établir une bonne base de travail.

### Fiche 2 : Plan d'Intégration Sociale et Genre-Construction (PISG-C)

Pour garantir la conformité aux exigences du GIS, la plupart des contrats MCA exigent que les contractants soumettent un plan d'intégration sociale et de genre (PISG). Ce plan décrit comment l'entreprise respectera et promouvra les principes de genre et d'inclusion sociale requis. La fiche 2 est une ressource sur la façon d'élaborer ces plans, les éléments qui doivent y être inclus, le rôle de chaque partie prenante notamment le MCA, l'ingénieur de supervision, le conseiller en gestion environnementale et sociale et l'entrepreneur. Elle présente aussi des suggestions pour la structure des plans.

1 Ci-après et dans les fiches, l'expression "projets de construction" sera utilisée pour ne pas répéter la périphrase : 'd'infrastructures électriques'. Néanmoins, l'expérience, leçons apprises et bonnes pratiques sont applicables en grande partie à bien d'autres projets de construction d'infrastructures, quel que soit le secteur.



### **Fiche 3 :** Mesures de prévention et mise en place du mécanisme de gestion des plaintes contre le harcèlement, abus et agressions sexuels (HA/AS)

La Millennium Challenge Corporation (MCC) reconnaît que les violences basées sur le genre (VBG), y compris le harcèlement sexuel, est un problème mondial qui peut nuire à l'intégrité et aux performances des personnes et des organisations et à leur potentiel pour atteindre leurs objectifs. Cette fiche explique comment, dans le contexte du Compact II du Bénin, les provisions des politiques MCC sur le genre, l'inclusion sociale (GIS), et le harcèlement sexuel ont été intégrées pour les projets de construction en ce qui concerne le harcèlement, les abus et agression sexuels (HA/AS) conformément aux quatre étapes : de la passation des marchés et l'attribution des contrats ; de la mise en oeuvre du contrat ; du suivi et évaluation (S&E) et de la clôture des projets. L'Annexe 1 explique comment vérifier l'intégration des provisions sur le HA/AS dans les étapes de la passation des marchés et dans la mise en oeuvre et S&E des contrats.

### **Fiche 4 :** Supervision, Suivi et Évaluation et la Préparation des rapports

Une fois la construction de l'infrastructure en cours, le personnel en charge du GIS doit disposer d'un système de suivi et de rapportage d'information régulier pour s'assurer que les entreprises respectent les exigences du MCC/MCA et les actions qu'elles ont engagées dans leur plan d'intégration sociale et genre. La fiche 4 explique les arrangements institutionnels pour la supervision et le suivi des obligations du genre et inclusion sociale (GIS) des projets de construction d'infrastructure et les principaux éléments constitutifs des rapports de supervision et de suivi qui y sont associés. L'Annexe 1 de la fiche présente les Tableaux 1 à 4 qui détaillent les thématiques et données GIS de supervision, du S&E et de rapportage des principales entités ou équipes. Elle donne la répartition des tâches par catégorie de responsables.



## Utilisation de la boîte à outils

Basée sur l'expérience du Compact II du Bénin la boîte à outils GIS construction est une ressource mise en place pour faciliter et rendre le plus pratique possible l'intégration du GIS dans la construction d'infrastructures. Elle peut s'adapter à n'importe quel projet de cette catégorie. Elle prend en compte cette préoccupation transversale depuis la préparation des dossiers d'appels d'offres jusqu'à la réalisation des infrastructures.

La boîte à outils sera revue par une équipe technique constituée à partir de parties prenantes pertinentes puis transmise au Ministère de l'Energie et au Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance pour conduire les activités de dissémination et de plaidoyer en vue de la pérennisation de son usage.



## II. PRINCIPALES LEÇONS APPRISSES

Les principales leçons apprises de l'expérience du Compact II du Bénin se présentent comme suit :

- les Standards de la SFI ne suffisent pas à eux seuls pour promouvoir le GIS. Des engagements et des exigences supplémentaires sont nécessaires.
- le système de gestion des plaintes doit inclure un système ou un processus pour prévenir et traiter les plaintes sensibles liées au HA/AS, et ce processus doit être établie et budgétisé dès le début.
- la promotion de l'accès des femmes et autres couches vulnérables à l'emploi sur les chantiers de construction d'infrastructures est l'une des préoccupations du plan d'intégration sociale et genre. Elle doit être documenté en termes de processus, de collecte de données désagrégées, de critères de sélection et de formation.
- les résultats (immédiats, effets et impacts) concret de l'intégration du GIS dans un projet de construction d'infrastructures sont tributaires d'une bonne coopération/collaboration entre les différents départements/projets/ directions de MCA, et entre MCA et les différents intervenants dont les Ingénieurs de supervision, les entreprises, voire les ministères concernés.



<b>Acronymes</b>	
CGES	Consultant en gestion environnementale et sociale
CPC	Conditions particulières du contrat
CPS	Centres de Promotion Sociale
DAF	Direction de l'Administration et des Finances
DAO	Dossiers d'appel d'offres
DD/MASM	Directions Départementales des affaires sociales et de la micro finance
DESE-MCA	Direction de l'Economie et du Suivi & Evaluation
DIGIS	Département de l'Intégration du Genre et de l'Inclusion Sociale
DPES-MCA	Département de la Performance Environnementale et Sociale
EIES	Etudes d'Impact Environnemental et Social
ES	Environnement et Social
FIDIC	Fédération Internationale des Ingénieurs-Conseils
GIS	Genre et l'inclusion sociale
HA/AS	Harcèlement, abus et les agressions sexuels
IST VIH SIDA	Infections sexuellement transmissibles, le virus de l'immunodéficience humaine (VIH) et le syndrome d'immunodéficience acquise
MASM	Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance
MCA	Millennium Challenge Account
MCC	Millennium Challenge Corporation
OCEF	Facilite d'Énergie Propre Hors Réseau
PAR	Plan d'Action de Réinstallation
PEPP	Plan d'Engagement des Parties Prenantes
PGESSS	Plan de Gestion Environnementale, Sociale, Santé et Sécurité
PISG	Plan d'Intégration Sociale et Genre
PISG-C	Plan d'Intégration Sociale et Genre-Construction
S&E	Suivi et Evaluation
SFI	Société Financière Internationale
SGESSS	Système de Gestion Environnementale, Sociale, de Santé et de Sécurité
VBG	Violences Basées sur le Genre





## **Millennium Challenge Account - Bénin II**

Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable  
pour une croissance économique forte et durable



# 1.

## GENRE ET INCLUSION SOCIALE DANS LA PASSATION DES MARCHÉS ET LA GESTION DES CONTRATS



## INTRODUCTION

Les aspects Genre et Inclusion Sociale (GIS) font partie intégrante des critères de réussite des projets de construction. Ils contribuent à un environnement de travail positif, garantissant à la fois des conditions de travail plus sûres pour les travailleurs et la communauté autour du chantier et créant également des opportunités pour élargir la diversité de la main-d'œuvre. Par conséquent, tout manquement des entreprises dans leurs obligations sur le GIS affecte la réussite du projet. Pour assurer une bonne intégration de ces aspects, il est essentiel que l'équipe GIS s'implique dès le début dans le processus de passation des marchés et la gestion des contrats éventuellement signés.



### **A. ETAPES ESSENTIELLES POUR L'INTÉGRATION GIS DANS LA PASSATION DE MARCHÉ ET GESTION DES CONTRATS**

Il existe quatre étapes pertinentes pour les activités de passation des marchés et gestion des contrats concernant les entreprises de construction. Chaque étape nécessite certaines données et informations sur le genre et l'inclusion sociale. Les obligations et engagements contractuels doivent décrire comment les données et les informations sont/seront saisies, utilisées et vérifiées. Les quatre étapes sont :

**Étape 1 :** La préparation et le lancement des dossiers d'appel d'offres (DAO)

**Étape 2 :** L'évaluation des offres, l'attribution des marchés et la signature des contrats ;

**Étape 3 :** Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre des contrats, lorsqu'il est vérifié que les données et les obligations du GIS ont été respectées ; et,

**Étape 4 :** La clôture, lorsque les vérifications finales sont faites avant la clôture des contrats.

Les différents éléments du GIS dans le domaine de la passation de marchés sont donc décrits ci-dessous en commençant par les diligences à réaliser par les ressources humaines dont le Maître d'Ouvrage-MCA Bénin II doit se doter, puis selon les quatre (04) étapes du processus de passation des marchés et exécution des contrats.

## RESSOURCES HUMAINES DU MAÎTRE D'OUVRAGE - MCA - Bénin II

- Elaborer un plan de formation et exécuter la formation des responsables de la préparation des DAO et ceux de l'analyse des offres et de la préparation des contrats sur le GIS dans les passations de marchés (y compris les exigences GIS des contrats, soient-elles ou non incluses dans les exigences environnementales et sociales). Cette activité est indispensable et doit être planifiée dès que le recrutement du personnel est terminé (Année 1 de la mise en œuvre). Cette formation tiendra compte de l'intégration du GIS lors des différentes étapes de passation des marchés ainsi que dans la gestion des plaintes relatives au marchés et aux conséquences des marchés.

### Étape 1 : Préparation et lancement des DAO : des obligations GIS dans les DAO.

- **Mécanisme de collaboration** : L'équipe MCC/GIS soutient l'équipe MCA-Bénin II dans le développement des DAO. En amont, l'équipe du DIGIS doit s'assurer que les clauses GIS dans les dossiers d'appel d'offres (DAO) répondent à la fois aux exigences du MCC et à ses propres critères, sur la base des cadres juridiques ou sectoriels nationaux ou d'autres points de référence établis (tels que la SFI, l'OIT ou d'autres directives). En aval, le DIGIS doit s'assurer que les textes définitifs et les processus sont conformes avec ce qui a été convenu avec les MCC/GSI et MCC/ESP.
- **Éléments GIS dans chaque DAO** : Il y a certains éléments GIS qui doivent être inclus dans chaque DAO :
  - Les clauses GIS déjà prises en compte dans les Standard Bidding Documents de MCC. Ce sont des principes clés comme l'interdiction de traite de personnes et du harcèlement, la promotion de l'équité dans le recrutement ;
  - Les Spécifications Techniques Genre Inclusion Sociale- (dans certains contrats ils s'appellent les Clauses particuliers ou le Fascicule A bis) cf annexe 2 ;
  - Un ou des spécialistes GIS parmi le personnel
  - Des éléments GIS dans les critères d'évaluation.

•L'exigence de PISG : Le DAO contient des directives précisant les obligations des entreprises pour préparer le Plan d'Intégration Sociale et Genre (PISG) de chaque projet de construction (PISG-C), notamment sur les points suivants :

- La prise en compte globale du genre et l'inclusion sociale ;
- L'hébergement du personnel et de la main d'œuvre (en particulier pour les femmes et autres personnes vulnérables) et les conditions de travail sur les chantiers (toilettes et vestiaires séparés H/F, garderies d'enfants et crèches) ; (si pertinent)
- La santé et la sécurité (en particulier pour les femmes et les autres personnes vulnérables) ;
- L'interdiction du travail forcé ou obligatoire, le commerce des «Êtres Humains» ou la traite des personnes ;
- L'interdiction du travail des enfants ;
- La mise à jour régulière d'un dossier récapitulatif des embauches ;
- L'interdiction du harcèlement, des abus et agression sexuels (HA/AS);
- La non-discrimination et l'égalité des chances à tous les candidats répondant aux profils de poste et critères d'embauche;
- Le système de gestion de griefs pour le personnel de l'entrepreneur, de l'ingénieur et du sous-traitant ;
- Le mécanisme de gestion des plaintes spécifiques liées aux HA/AS ;
- Les objectifs d'emploi pour les femmes, les jeunes et les populations locales, ainsi que les mécanismes de facilitation aux emplois.

Ces plans doivent donc définir les mesures opérationnelles qui seront prises pour établir des normes de tolérance zéro en matière de harcèlement, sexuel ou non, d'abus de comportement, de violences et agressions sexuelles, et les processus qui doivent être suivis pour traiter des cas éventuels

## Étape 2 : Analyse des offres et signature des contrats

L'équipe responsable d'analyser les offres doit inclure les compétences spécifiques GIS pour évaluer les aspects GIS et doit avoir reçu une formation sur la façon dont elle doit analyser le GIS dans les offres. Elle doit aussi être dotée d'une grille d'évaluation, avec les critères et sous-critères spécifiques GIS, cette grille devant refléter les exigences indiquées dans le DAO.

Les questions suivantes doivent servir à cette analyse :

- L'entreprise a-t-elle fourni, dans sa proposition, un engagement clair, réaliste et réalisable en lien avec les politiques de MCC sur le GIS, notamment le respect des droits humains, la lutte contre le travail des enfants, la traite des personnes, le harcèlement, les abus et agressions sexuels (HA/AS) y compris le viol les comportements favorables aux IST VIH SIDA, ainsi que les principes d'égalité des chances par rapport à l'employabilité, y compris la rémunération et les autres bénéfices y afférents pour les femmes, les jeunes et, si possible, les personnes en situation de handicap selon les normes de la Société Financière Internationale (SFI), même si ces normes dépassent les lois et coutumes nationales ou locales ?
- L'entreprise s'engage-elle à préparer un Plan d'Intégration Sociale et Genre (PISG) pour le chantier concerné, prévoyant que ces engagements soient respectés pendant la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation et la capitalisation des acquis GIS ?
- L'entreprise propose-elle au même moment que le personnel clé, un personnel compétent et expérimenté en matière de GIS et résident dans le pays ?
- L'entreprise s'engage-elle à maintenir le personnel GIS jusqu'à la fin des travaux afin que les aspects GIS puissent toujours être défendus et intégrés ?
- L'entreprise propose-elle un budget adéquat pour mettre en œuvre, suivre et évaluer la mise en œuvre du PISG-C ?
- L'entreprise s'engage-t-elle à respecter la législation nationale dans les domaines précités ; mais lorsque la loi nationale est faible, les normes de la SFI priment.

## **Intégration du GIS dans les Contrats**

Les contrats doivent refléter toutes les obligations sur le GIS incluses dans les offres, tout en tenant compte des modifications éventuelles qui pourraient survenir lors de la négociation des contrats. De plus, il s'agira de :

- Indiquer le calendrier d'exécution des instruments et exigences du PISG-C, y compris les questions de GIS prises en compte dans les études des impacts environnementaux et sociaux (EIES), les Plans d'action de réinstallation (PAR) des populations affectées par le projet (PAP) ainsi que les Plan d'Engagement avec les Parties Prenantes (PEPP);
- Préciser les mesures à prendre et pénalités à appliquer en cas de non-respect des délais ;
- Exiger le recrutement et la mise à bord de l'expert(e) GIS au même moment que les autres membres du personnel des chantiers pour l'élaboration des PISG-C ;
- Exiger que la fonction GIS continue jusqu'à la fin du projet, basé dans la localité si possible, supervisé par quelqu'un/une bien qualifié(e) comme spécialiste GIS. Indiquer le plan de mobilisation du personnel – avec l'objectif du GIS (désagrégé par sexe) pour la mise en œuvre ;
- Préciser les obligations et la périodicité de rapportage de mise en œuvre du PISG-C;
- Exiger la préparation du rapport final de mise en œuvre du PISG-C.

### **Étape 3 : Suivi et Évaluation de la mise en œuvre**

- L'atelier de démarrage du projet doit clairement inclure une présentation complète des obligations contractuelles des ingénieurs de supervision et des entreprises de construction sur le GIS selon les exigences contractuelles de MCC ainsi que la précision sur le calendrier des livrables et les premières mesures GIS à prendre dans les six (06) premiers mois d'exécution du contrat concernant :

- La préparation/approbation du PISG-C ;
  - Le recrutement du personnel et des ouvriers ; L'information et la formation du personnel de terrain et des principaux responsables de l'entreprise sur le GIS (pour assurer une compréhension suffisante du GIS, les exigences GIS du Compact, les jalons attendus et les indicateurs pertinents) ;
  - Les mécanismes de mise en œuvre des éléments du GIS ; et
  - L'installation des infrastructures d'accueil et de travail sensibles au genre (hébergement, toilettes, vestiaires, garderies/crèches etc.).
- Planifier si nécessaire un atelier spécifique pour la préparation du PISG-C selon les directives et les modèles et documents d'orientation associés du DIGIS. Utiliser, si nécessaire, l'examen des projets de PISG-C comme moyen de renforcer la formation et la compréhension GIS en lien avec le secteur d'intervention, y compris ce que les mesures GIS réussies signifient en termes de résultats
- Les responsables de l'Ingénieur de Supervision, le consultant en gestion environnementale et sociale (CGES) et des équipes du MCA responsables pour la PES, le Suivi et Évaluation (S&E) et la communication devraient participer aux sessions de formation avec le personnel des entreprises.
  - Elaborer une fiche de suivi des délais des livrables relatifs au GIS et de l'application des dispositions contractuelles
  - Fournir, avec l'aval de DIGIS, un canevas des rapports périodiques à remettre par les parties prenantes au maître d'œuvre
  - Faire la revue des livrables et le suivi de leur version finale.

## Étape 4: Clôture

- S'assurer que les entreprises de construction et les ingénieurs de supervision maintiennent leur fonction de supervision GIS par quelqu'un/une qualifié dans le GIS jusqu'à la fin du chantier et l'exécution complète du contrat. Dans le cas contraire, il est impossible d'avoir les données nécessaires ni pour le suivi et l'évaluation ni pour prendre des mesures correctives si les éléments du PISG-C ne sont pas mis en œuvre tel que prévu.
- S'assurer de l'exhaustivité et de la qualité du rapport final de la mise en œuvre du PISG-C et le valider

## B. Leçons tirées de la mise en œuvre dans le Compact Bénin II

D'après l'expérience du Bénin (Compact II), l'intégration du GIS dans le processus de passation des marchés exige les éléments suivants:

- La mobilisation de compétences au sein des équipes du MCA-Bénin II chargées de la passation des marchés et de la préparation des contrats avec les entreprises de construction et de leur suivi, jusqu'à la clôture des projets ;
- La définition claire des paramètres sur le GIS qui doivent être inclus dans les appels d'offre (DAO) pour que les entreprises puissent les inclure dans leurs soumissions.
- L'inclusion des obligations des entreprises sur le GIS dans leurs contrats avec MCA-Bénin II ainsi que les pénalités à appliquer en cas de manquement à ces obligations.

### Ressources

1. MCA-BENIN II/DO/DIGIS : spécifications GIS dans les DAO des grands travaux d'infrastructures électriques du MCA-BENIN II (Mars 2020)

*Politique de MCC en matière de Passation des Marchés (clauses particulières)*



## **ANNEXE 1. Informations et principes GIS à prendre en compte dans la préparation des dossiers d'appel d'offres (DAO), l'évaluation des offres, l'émission de contrats et le suivi et évaluation de la mise en œuvre du GIS par les entreprises**

Les informations relatives aux éléments et principes du GIS qui doivent être pris en compte dans la préparation des DAO sont également utilisés dans l'évaluation des offres et les contrats, ainsi que dans le suivi et l'évaluation (S&E) et les rapports de la mise en œuvre du GIS par les entreprises et dans l'étape de la clôture des contrats.

D'après l'expérience du Bénin Compact II, il existe quatre étapes pertinentes pour les activités de passation des marchés pour les entreprises de construction qui nécessitent certaines données et informations sur le genre et l'inclusion sociale. Les obligations et engagements contractuels doivent décrire comment les données et les informations sont/seront saisies, utilisées et vérifiées. Les quatre étapes sont :

1. La préparation et le lancement des dossiers d'appel d'offres (DAO) ;
2. L'évaluation des offres, l'attribution des marchés et l'incorporation dans les contrats de toutes les obligations, indicateurs et cibles GIS requises, ainsi que d'autres actions pour promouvoir l'intégration sociale et la participation augmentée des femmes conforme proposées dans les offres ;
3. Le suivi et l'évaluation de la mise en œuvre du projet de construction, lorsqu'il est vérifié que les mesures, collecte de données et les obligations du genre et d'inclusion sociale ont été respectées par l'entreprise ; et
4. La clôture, lorsque les vérifications finales et l'évaluation des impacts (GIS et autres) sont faites avant la clôture des contrats.

Toutes les obligations sur le GIS y compris sur la collecte et désagrégations des données requises et les éléments à inclure dans les rapports périodiques et doivent être clairement reflétées dans les DAO et les contrats, ainsi que les sanctions en cas de non-respect des délais et de toutes les exigences sur le GIS. Un échec sur le GIS peut affecter négativement le projet et donc les résultats du Compact.

Les tableaux suivants proposent des exemples de la façon de vérifier, à chaque étape, que les éléments clés du GIS des projets de construction sont incorporés dans l'étape pertinente pour assurer les meilleurs résultats possibles sur le GIS .

FICHE #1 : Passation des Marchés – Annexe 1B : Données/Informations et activités GIS requises pour les Équipes d'évaluation des offres des entreprises de construction <sup>5</sup>									
Groupes GIS cibles & Critères inclus dans les dossiers d'appel d'offres	Oui		Non		Diplôme, Études et Expérience GIS relative dans le CV	(Cible) Main d'œuvre nationale ou régionale (% total)	(Cible) Sexe (M, F, Autre) (% du total)	(Cible) Âge6 (% par classe d'âge)	(Cible) Personnes handicapées (% du total d'employés)
<b>NOTE : Les cellules bloquées en noir indiquent que ce paramètre n'est pas applicable.</b>									
Points (score) obtenus pour les éléments GIS requis dans les propositions : <sup>7</sup>					Très bon Suffisant Inadéquat				
- Qualité du personnel clé GIS (CV)									
- L'approche/méthodologie GIS du soumissionnaire est suffisante et réaliste pour atteindre les objectifs GIS (Oui/Non)									
L'approche pour élaborer le PISG est-elle bien définie ? (Oui/Non)									
Données GIS à fournir au MCA indiquées dans l'offre, lesquelles ?						% national % locale du total d'employés	% F % M du total	% 16-29 % 30-60 % 61+	% du total d'employés proposés
Objectif d'emploi de femmes (%) par fonction (gestion, ingénieur, technicienne qualifiée, technicienne semi-qualifiée, emploi non qualifié) : suffisante oui/non et cible indiquée							% F managers % F ingénieurs % F techniciennes qualifiées % F emploi non qualifié % F techniciennes semi-qualifiées		

5 Y compris pour les contrats de gestion.

6 Classes d'âge des ouvriers/employés : par ex. de 16 ans – ou quel que soit légalement l'âge légal pour travailler – à 29 ans (jeunes) ; de 30 à 60 ; 60+.

7 MCC/GSI et DIGIS doivent établir un score minimum que l'entreprise doit atteindre pour cette section dans leur offre ou, s'il est inférieur au minimum, l'entreprise doit améliorer cette partie dans les négociations contractuelles.

FICHE #1 : Passation des Marchés – Annexe 1B : Données/Informations et activités GIS requises pour les Équipes d'évaluation des offres des entreprises de construction <sup>5</sup>						
Les objectifs emplois H/F ou de jeunes, main d'œuvre locale, etc. proposés par les soumissionnaires pour toute leur équipe (y-compris les sous-traitants/ fournisseurs) sont incorporés dans les offres et les contrats attribués ? Spécifier les cibles.			___ % national ___ % local ___ du total d'employés	___ % F ___ % M du ___ total	___ % 16-29 ___ % 30-60 ___ % 61+	% du total d'employés proposés

## **ANNEXE 2 : SPECIFICATIONS TECHNIQUES GENRE ET INCLUSION SOCIALE DANS LES CONTRATS DE CONSTRUCTION**

L'entrepreneur, le sous-traitant et les employés doivent s'engager à respecter la Politique et les lignes directrices de MCC en matière de genre ainsi que les exigences du PISG de MCA-Bénin II. L'entrepreneur doit inclure toutes les exigences d'intégration sociale et de genre dans son plan de gestion environnementale et sociale en exploitant les questions spécifiques au projet construction développée dans le plan d'intégration sociale et genre (PISG) de MCA-Bénin II.

Le PISG de MCA-Bénin II est disponible et peut être consulté à tout moment sur le site

[www.mcabenin2.bj](http://www.mcabenin2.bj)

En particulier, cela inclura mais ne se limitera pas à la mise en œuvre des tâches liées à l'accès à l'emploi et aux opportunités économiques, au respect des engagements liés au harcèlement sexuel, à la traite des personnes, au travail des enfants et à l'atténuation des impacts sociaux et de genre tels que détaillés dans le PISG. Le PMC et l'ESOC assurent le suivi et le contrôle de la mise en œuvre de ces engagements dans les limites de leurs cahiers de charges respectifs.

**Les tâches spécifiques de l'entrepreneur sont les suivantes:**

### **a) Possibilités d'accès à l'emploi, y compris l'emploi des femmes et des jeunes**

L'entrepreneur devra faire le bilan des emplois qualifiés et non qualifiés pour chaque site et élaborer des critères de recrutement qui offrent les mêmes opportunités d'accès à l'emploi aux femmes, jeunes et hommes. Pour cela il doit mettre en place une stratégie de communication sur les opportunités d'emploi qui ciblent en particulier les femmes, les jeunes et les personnes handicapées.

L'entrepreneur devra tenir à jour un registre du personnel employé à plein temps et à temps partiel directement ou par le sous-traitant qui sera périodiquement actualisé et dont les informations seront intégrées dans les rapports. Ce registre comportera entre autres :

***o la date d'embauche***

***o la liste des employés par catégories (superviseurs/travailleurs qualifiés/non qualifiés, ..)***

***o la liste des employés désagrégés par sexe et âge (en précisant le document prouvant l'âge)***

Des sessions de formation sur le genre et l'inclusion sociale seront intégrées dans les programmes de formation pour les gestionnaires et superviseurs. Ces sessions prendront en compte aussi la sensibilisation des contractants sur l'importance de cibler les femmes et les jeunes pour l'accès aux emplois qualifiés et non qualifiés

### ***b) Mise en place d'un dispositif opérationnel pour le respect des clauses contractuelles***

Les documents standards de passation des marchés intègrent des clauses concernant : l'interdiction du travail des enfants, de la traite des personnes, du harcèlement sexuel, et des comportements favorables aux IST/VIH Sida. Le consultant devra donc mettre en place un dispositif opérationnel pour le respect des clauses contractuelles. Ce qui implique sans s'y limiter les dispositions ci-après concernant :

## **LES QUESTIONS DE HARCÈLEMENT SEXUEL**

- Adopter et mettre en œuvre une politique et un plan de lutte contre le harcèlement sexuel conformément à la loi n° 2006-19 du 5 septembre 2006 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin ;
- Identifier dans leur politique et plan de lutte contre de harcèlement sexuel, le point de contact et la procédure clés pour signaler les plaintes des travailleurs lésés, ainsi que des mesures correctives pour éviter ces événements à l'avenir ;
- Coller des affiches claires et visibles qui définissent le harcèlement sexuel et indiquer clairement des informations sur la procédure de déclaration dans tous les bureaux, y compris sur les lieux de travail. Celles-ci sera approuvé par MCA Bénin II ;
- La politique et le plan de harcèlement sexuel devraient être inclus en tant que session dans la Formation sur le genre et l'inclusion sociale, à laquelle assisteront tous les membres du personnel de supervision et les directeurs dans un délai de deux mois après le démarrage des activités, puis ensuite une fois par an. La formation sur le harcèlement sexuel devrait comprendre :
  - la définition du harcèlement sexuel,
  - les principes de la politique,
  - comment signaler un harcèlement sexuel
  - comment le processus d'enquête fonctionnera
  - des sanctions potentielles pour le personnel reconnu coupable de harcèlement
  - la confidentialité des plaintes.
- Inclure dans les formations/sensibilisation périodique, destinées aux travailleurs un résumé des dispositions relatives au harcèlement sexuel les plus pertinentes et le rapporter dans les rapports périodiques correspondants

## LA QUESTION DU TRAVAIL DES ENFANTS

En vertu de l'article 13 de la Constitution de la République du Bénin, (1990), l'article 166 du Code du Travail (1998); les articles 114, 210-211 du Code de l'Enfant (Loi n° 2015-08); l'article 24 de la Loi sur l'éducation au Bénin (Loi N ° 2003-17) le travail des enfants est interdit au Bénin, et l'âge minimum pour travailler est de 14 ans. Les entrepreneurs sont tenus de se conformer à ces lois. Ils doivent donc s'abstenir d'employer un enfant et inclure une déclaration écrite sur la façon dont ils proposent d'assurer le respect de cet engagement. Par exemple la tenue à jour du registre décrit dans la session sur l'emploi avec des informations complètes et actualisées. L'entrepreneur inclura un sujet sur les restrictions du travail des enfants dans les programmes de formation et un résumé sur ce sujet dans les formations/sensibilisation périodique, destinées aux travailleurs.

## LA QUESTION DE LA LUTTE CONTRE LA TRAITE DES PERSONNES (TIP)

En ce qui concerne le rapport international sur la traite des personnes ; la situation du Bénin n'est pas reluisante. En effet le Bénin a été classé sur la liste des pays sous surveillance de la catégorie 2 deux fois consécutivement dans le rapport de 2016 et celui de 2017. Cela veut dire concrètement que le Bénin risque un déclassement automatique à la catégorie 3 si ses efforts au cours de l'année 2017 ne lui permettent pas d'être surclassé à la catégorie 2 ou 1 .

Les contractants, leurs employés et leurs sous-traitants ne peuvent exercer aucune des activités définies par La politique Contre la traite de MCC. Les entrepreneurs seront donc tenus d'attester, avant la signature du contrat, qu'ils ne sont pas engagés pour faciliter ou permettre toute activité constituant un trafic d'êtres humains tel que défini dans la Politique ou les activités connexes également interdites en vertu de cette politique, pendant la durée de Contrat.

Comme les autres questions ci-dessus une session sur la traite des personnes devra être incluse dans le cadre du programme de formation pour tous superviseurs et gestionnaires.

Pour gérer cette question l'entrepreneur devra poser des affiches d'information et de sensibilisation et disposer une boîte de commentaire anonyme sur le lieu de travail qui sera verrouillé et seulement le DIGIS/MCA-Bénin II aura les clés.

### **c) Sensibilisation communautaire / interaction communautaire**

Les interactions avec les membres de la communauté dans les zones relèvent

principalement de MCA-Bénin II.

Cependant, les responsables de la performance environnementale et sociale et de la santé et sécurité du contractant seront appelés à interagir avec le leadership de la communauté dans des réunions organisées par MCA-Bénin II. Dans cette fonction, il sera de la responsabilité du CIGIS de s'assurer que toutes sensibilisations communautaires sont socialement inclusives c'est-à-dire accessibles aux femmes, aux personnes âgées, aux jeunes, aux personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables.

Les entrepreneurs seront en outre responsables de s'assurer que les communautés touchées sont informées sur les opportunités d'emploi, et leurs politiques contre la traite des personnes, le harcèlement sexuel et le travail des enfants.

#### **d) Formations et rapports**

L'entrepreneur doit fournir, périodiquement une formation sur la thématique genre et inclusion sociale à tous les gestionnaires, superviseurs, qui offriront à leur tour des formations bihebdomadaires sur les boîtes à outils . Ces formations seront conduites en collaboration avec le responsable de l'évaluation sociale et de genre pour tous les sujets décrits ci-haut. Les formations pour les managers et les superviseurs doivent durer au moins deux (02) heures afin de couvrir suffisamment les sujets. Tout le matériel de formation doit être produit par le chargé du volet Social et du Genre de l'entrepreneur et suivi par la Spécialiste Genre de l'ESOC.

L'entrepreneur doit inclure une section sur l'intégration sociale et genre dans les rapports mensuels.





## **Millennium Challenge Account - Bénin II**

Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable  
pour une croissance économique forte et durable



# 3.

## PREVENTION HARCELEMENT CONSTRUCTION

## I. RAPPEL DE LA POLITIQUE ET DES INSTRUMENTS DE MCC

Le Millennium Challenge Corporation (MCC) reconnaît que les violences basées sur le genre (VBG), y compris le harcèlement sexuel, est un problème mondial qui peut nuire à l'intégrité et aux performances des personnes et des organisations et à leur potentiel pour atteindre leurs objectifs. En conséquence, le MCC a mis en place des directives pour promouvoir l'égalité des femmes dans les activités économiques en soutien à la mise en œuvre de sa Politique Genre et la Note Pratique sur l'Inclusion Sociale, ainsi que d'autres directives pour lutter contre le harcèlement, les abus et les agressions sexuels (HA/AS). (Voir Ressources, document No. 1). Ainsi donc, avant même l'élaboration des Dossiers d'Appel d'Offres, (DAO) le management du MCA a la responsabilité de créer et d'entretenir une culture qui ne tolère pas le harcèlement, les abus ou les agressions en raison du genre ou du sexe. Le Top management et tous les responsables doivent recevoir un soutien en renforcement des capacités pour la création de cette culture et pouvoir mettre en place un mécanisme interne fonctionnel de règlement des griefs pour les employés dès le début.



Ces directives sont conformes à la norme de performance 2 de la Société Financière Internationale (SFI) sur le travail et les conditions de travail. (Voir Ressources No. 1.)

Cette fiche explique comment, dans le contexte du Compact Benin II, les provisions des politiques MCC sur le genre, l'inclusion sociale (GIS), et le harcèlement sexuel ont été intégrées pour les projets de construction en ce qui concerne le harcèlement, les abus et agression sexuels (HA/AS) conformément aux quatre étapes : de la passation des marchés et l'attribution des contrats ; de la mise en œuvre du contrat ; du suivi et évaluation (S&E) et de la clôture des projets. L'Annexe 1 explique comment vérifier l'intégration des provisions sur le HA/AS dans les étapes de la passation des marchés et dans la mise en œuvre et S&E des contrats.

## II. L'INTEGRATION DES PROVISIONS SUR LE HARCELEMENT, LES ABUS ET AGRESSIONS SEXUELS POUR LES PROJETS DE CONSTRUCTION PAR ÉTAPE

### A. Étape No. 1 : Préparation et Lancement des DAO, et Attribution des Contrats.

Les enjeux GIS du secteur électrique ou de tout autre secteur infrastructure, y compris les enjeux du HA/AS, doivent être clairement présentés par le Département de l'Intégration du Genre et de l'Inclusion Sociale (DIGIS) dans l'élaboration du Plan d'Intégration Sociale et Genre (PISG) d'un Compact. Dans le cas du Bénin, Compact II, la préparation participative du PISG a fait ressortir l'importance de la lutte contre le harcèlement, les abus et agressions sexuels au Bénin (voir Ressources No. 2 : le PISG du Bénin Compact II), y compris pour son inclusion dans les dossiers d'appel d'offre (DAO) pour les projets de construction.

#### 1. Traitement du HA/AS dans le PISG d'un Compact

Le PISG qui était l'une des conditions préalables au deuxième décaissement pendant la mise en vigueur du Compact II du Bénin stipule des objectifs et activités pour lutter contre le harcèlement, les abus, les agressions sexuels dans les projets de construction et de distribution de l'électricité, ainsi que pour lutter contre la traite des personnes et les IST/VIH/SIDA. (Voir Ressources, document No. 2 : PISG, p. 58, Tableau de Résultats, Objectif No. 2). Les activités prévues comprennent : des formations à toutes les parties prenantes concernées, y compris les communautés, et la mise en place d'un système de gestion des plaintes.

**MCA-Bénin II**  
Programme du Millennium Challenge Account-Bénin II  
Financé par le gouvernement des Etats-Unis

**MILLENNIUM CHALLENGE ACCOUNT-BENIN II**

**Harcèlement-Abus-Agression sexuels !**

**Sont des actes punis d'amendes et emprisonnements (Loi n° 2006-19 du 05/09/2006)**

**URGENT** Victime ou témoin contactez le Centre de Promotion Sociale le plus proche !

**AECOM - CGES**  
Consultant en gestion environnementale et sociale

**MILLENNIUM CHALLENGE ACCOUNT-BENIN II**  
Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable pour une croissance économique forte et durable

[www.mcabenin2.bj](http://www.mcabenin2.bj)

## 2. Exigences sur le HA/AS dans les DAO pour les projets de construction

Le DIGIS doit préparer une directive précisant les Spécifications GIS dans les DAO des grands travaux d'infrastructures électriques ou de construction dans tout type d'infrastructures.

Cette directive doit reprendre les principes énoncés dans les documents d'appel d'offre standardisés pour les grands ou petits travaux de construction et clairement indiquer que l'entreprise devra préparer un PISG-C, et que celui-ci précisera l'interdiction du harcèlement, abus et/ou agressions sexuels. *« L'entrepreneur doit mettre en œuvre une politique interdisant le harcèlement sexuel, y compris un plan de référence et de signalement, informer et fournir un contenu satisfaisant pour l'employeur et le MCC [et/ou le MCA]. L'entrepreneur doit s'assurer que tous les sous-traitants et le personnel de l'entrepreneur comprennent et fonctionnent conformément aux principes et aux exigences de la politique.»* La directive de DIGIS doit aussi inclure les obligations des consultants : *“Le consultant doit interdire les comportements de harcèlement sexuel à l'encontre des bénéficiaires de Compact, des employés de l'entité MCA ou des consultants de l'entité MCA. Les exemples de harcèlement sexuel comprennent, sans s'y limiter, les comportements suivants : avances sexuelles importunes ; demandes de faveurs sexuelles ; harcèlement verbal ou physique à caractère sexuel ; ou des remarques offensantes sur le sexe, l'orientation sexuelle ou la non-conformité d'une personne aux stéréotypes de genre. L'entité MCA peut enquêter sur les allégations de harcèlement sexuel qu'elle juge appropriées. Le consultant doit coopérer pleinement avec toute enquête menée par l'entité MCA concernant la violation de cette disposition. Le consultant s'assurera que tout incident de harcèlement sexuel faisant l'objet d'une enquête par l'entité MCA, a été résolu à la satisfaction de l'entité MCA.”* Voir Ressources, document No.1, Annexe 1.

Le DIGIS doit également :

- contribuer au développement de la méthodologie d'évaluation des offres pour s'assurer que les mesures de prévention et de lutte contre le HA/AS ait un score (points) spécifique parmi les éléments du GIS qui doivent être évalués (voir Fiche 1) ;
- si nécessaire, effectuer une formation spécifique sur le HA/AS pour l'équipe d'évaluation ;
- si possible, participer au processus d'évaluation des offres, pour s'assurer, notamment, que (i) les experts GIS des équipes des entreprises ou des consultants proposées, aient dans leur profil les compétences nécessaires en matière de HA/AS ; et (ii) que l'entreprise et les consultants proposent une méthodologie crédible pour la prévention et la lutte contre le HA/AS ; et,
- S'assurer que les obligations sur le HA/AS sont bien incluses dans les contrats élaborés sur la base du livre jaune du FIDIC<sup>1</sup> et signés entre le maître d'ouvrage et l'entreprise de construction/sociétés de consultants.

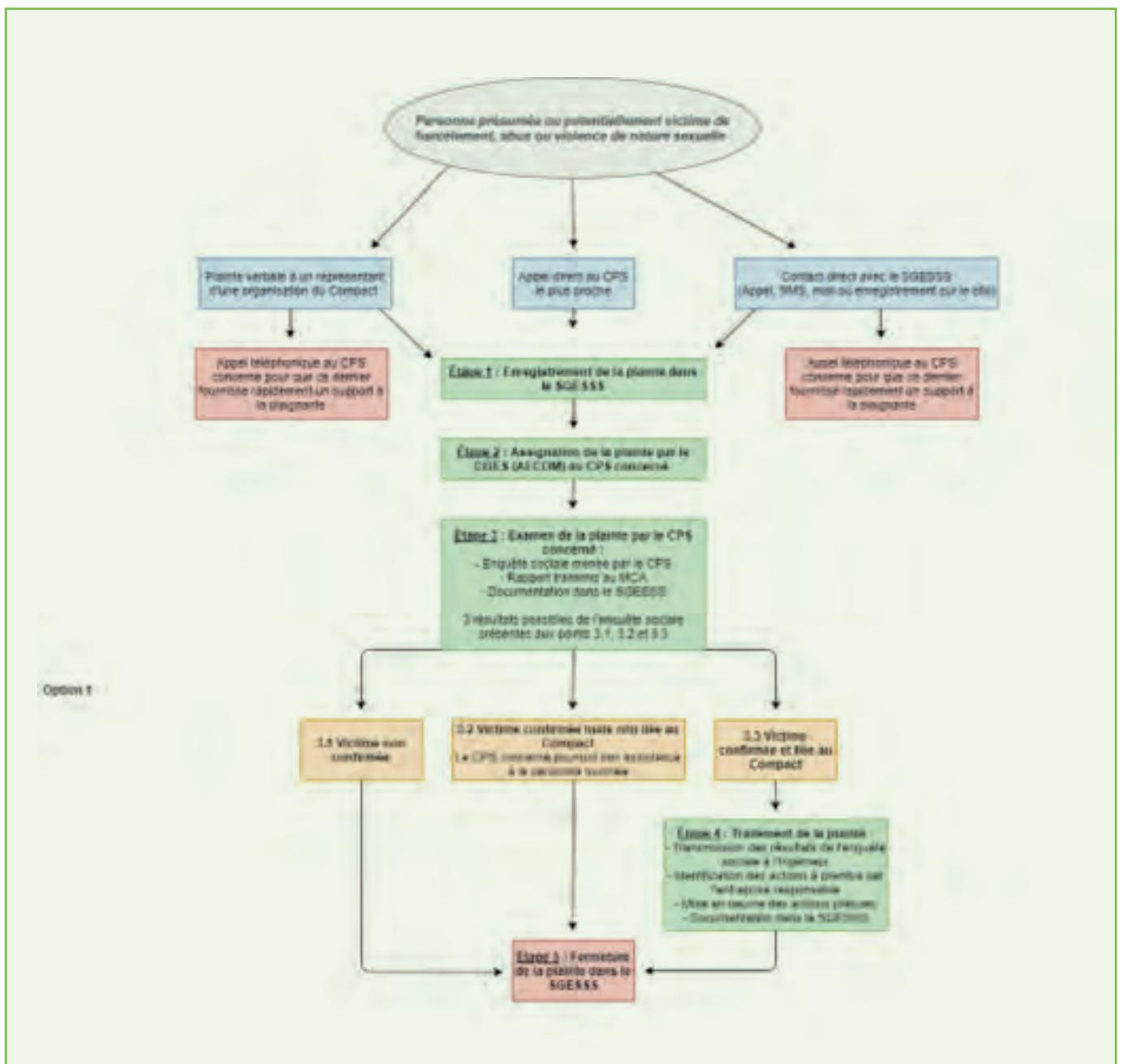
<sup>1</sup> FIDIC : Fédération Internationale des Ingénieurs Conseils

## B. Étape N° 2 : Mise en œuvre des projets de construction

Comme inscrit dans la partie introductive, il est nécessaire avant cette étape de formaliser les relations avec une structure d'accompagnement technique de ce processus et de prévoir un budget.

### 1. Etablissement de systèmes de gestion de griefs sensible

Le logigramme représentant le système de gestion des plaintes sensibles mis en place dans le cadre de la mise en œuvre du Compact II du Bénin est présenté ci-dessous.



Photocopie de traitement des plaintes de harcèlement, abus et violence de nature sexuelle dans le cadre du compact du MCA-Bénin II

Les principaux éléments applicables à tout projet de construction sont les suivants :

- **Au Département de la Performance Environnementale et Sociale (DPES) :** le DPES, appuyé par son Consultant de gestion environnementale et sociale (CGES), met en place le système de gestion des plaintes « Système de gestion environnementale, sociale, de santé et de sécurité (SGESS) » (pour le cas du Compact Bénin II). Ce système permet l'enregistrement des plaintes par trois moyens : accès au système d'enregistrement électronique par les plaignants (SGESS) ; transmission des plaintes par téléphone (hot line) et enregistrement dans le système par le responsable ou le/la plaignant/e ou par une tierce personne ; dépôt des plaintes sensibles en personne ou par téléphone auprès des Centres de Promotion Sociale (CPS) pour enregistrement dans le système et traitement. Il faut noter que le développement du système de gestion des plaintes est une priorité et doit être fait le plus tôt possible – e.g., pendant les six premiers mois de la mise en œuvre d'un Compact, de façon à le disséminer et former toutes les parties prenantes. Les rôles et responsabilités des acteurs (CPS, Ingénieurs superviseurs, entreprises, MCA) doivent être précisés et adoptés.
- **Au Département de l'Intégration du Genre et de l'Inclusion Sociale.** Le DIGIS est responsable de la mise-en-œuvre des normes et politiques du MCC relatives au genre et inclusion sociale, du respect des lois béninoises spécifiques au genre, et de l'assurance qualité des séances d'information, de sensibilisation et de formation. Pour cela il assure, si nécessaire, le renforcement des capacités techniques des experts GIS des entreprises, des ingénieurs de supervision, et le suivi des séances de sensibilisation sur le terrain ainsi que l'application des exigences sociales, en coordination avec les experts GIS de MCC et ses consultants de 'due diligence', et avec les équipes du CGES (surtout, son expert/e GIS), des ingénieurs de supervision et du S&E du Département de l'Économie et du Suivi et Évaluation (DESE).

Le DIGIS apporte aussi, si nécessaire, un accompagnement technique aux entreprises pour la mise en œuvre des engagements contractuels eu égard aux interdictions à savoir le travail des enfants, la traite des personnes, les comportements favorables à la propagation des IST/VIH/SIDA et du HA/AS.

- **Au MASM/CPS.** La structure nationale habilitée est le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM) (ou équivalent, selon le pays) qui est la partie prenante responsable de la gestion des cas de harcèlement, des abus et agressions sexuels dans le cadre du Compact Bénin II. Les structures décentralisées sont les Directions Départementales des affaires sociales et de la micro finance (DD/MASM) et les Centres de Promotion Sociale (CPS) dans les communes. Il faut donc s'assurer de prévoir de conclure un accord de mise en œuvre avec le MASM, ce qui n'avait pas été initialement prévu lors de la conception du Bénin Compact II.
  - Il a fallu aussi s'assurer que les CPS avaient un personnel formé, les équipements et le budget pour accomplir leurs responsabilités quant à la prévention et le traitement des plaintes de HA/AS.

## 2. **Formation de parties prenantes**

Autres activités importantes pour la mise en œuvre des projets de construction du Compact sont décrites ci-dessous :

- Formation des Cadres MCA, consultants, entreprises, consultants de supervision et des parties prenantes<sup>2</sup>. Cette activité de formation pour la mise en œuvre des obligations HA/AS du PISG doit être planifiée et exécutée par le DIGIS, avec l'appui technique de MCC/consultants. Elle peut s'étaler pendant les années de la mise en œuvre du Compact car il peut s'avérer nécessaire de répéter certains modules, surtout s'il y a changement de personnel ou si les pratiques de terrain exigent des améliorations. Des modules de formation, avec des études de cas, permettent aux cadres de bien comprendre ce dont il s'agit.
- La formation des ingénieurs GIS des entreprises, du CGES sur des thématiques spécifiques du HA/AS et sur le système d'enregistrement des plaintes (SGESSS) est conseillée.
- Un "kick off meeting" et des échanges avec le personnel des CPS sur le mécanisme d'enregistrement des plaintes dans le SGESSS et la gestion des plaintes sensibles
- Le développement et la mise en place d'une signalétique simple et parlante, voir l'élaboration de capsules vidéo, pour les chantiers et les communautés est indispensable.

## C. **Étape 3. Suivi-Évaluation et Rapportage**

### 1. **Suivi et Evaluation**

Pour le suivi, l'évaluation et le rapportage sur le HA/AS dans la mise-en-œuvre :

- Le CGES est le principal responsable du suivi de l'enregistrement et du traitement de toutes les plaintes. Cependant, pour ce qui concerne les plaintes de HA/AS, un système de coordination avec le DIGIS doit être mis en place, notamment pour que DIGIS puisse apporter son accompagnement technique au traitement des plaintes, ce qui nécessite beaucoup de tact et de confidentialité. Une réunion de planification opérationnelle conjointe et semestrielle des séances de sensibilisation avec tous les acteurs ainsi que des réunions mensuelles de suivi permettent de faire le point, s'il y a lieu, des plaintes enregistrées et des actions menées pour les résoudre. Par ailleurs, les difficultés rencontrées et les approches de solutions sont partagées au cours de ces rencontres périodiques.
- L'Annexe 1 présente une Check Liste des éléments à utiliser pour vérifier l'intégration des provisions sur le HA/AS dans les étapes de la passation des marchés et dans la mise en œuvre et S&E, ainsi que l'étape de la clôture des contrats.

### 2. **Rapports périodiques**

- Chaque entreprise soumet un rapport illustré de mise en œuvre périodique (périodicité à convenir) des actions à l'ingénieur de supervision qui partage avec le DIGIS pour revue et commentaires avant validation.

<sup>2</sup> ABE, ABERME, ARE, CEB, DGRE, MASM, ME,NIRAS, SBEE

## D. Étape 4 : Clôture du/des Projet/s de Construction

### 1. Les rapports

- Les rapports de clôture du/des projet/s de construction par l'entreprise, l'ingénieur de supervision, le CGES, l'équipe S&E/DPES et le DIGIS doivent évaluer les activités menées sur le HA/AS, y compris sur les chantiers et tout le personnel travaillant sur les chantiers ; l'efficacité du mécanisme de gestion des plaintes et de la formation ; ainsi que l'évolution des comportements sur les chantiers et celle des cas de HA/AS et leur résolution.

### 2. Risques post-Compact

- Il y a un risque de retour à de mauvaises pratiques si le Gouvernement n'intègre pas la lutte contre le HA/AS dans sa réglementation de passation des marchés pour tous les projets de construction quelle que soit la source de financement et en exige un mécanisme de mise en œuvre opérationnelle. Le MCA doit donc évoquer cette question dans les ateliers de clôture avec les parties prenantes, notamment le MASM (ou équivalent), et enregistrer dans les procès-verbaux des ateliers les engagements du gouvernement pour que les progrès établis dans le cadre du Compact soient poursuivis.

**Respect des principes fondamentaux !**



## Travail des enfants



## Traite des personnes



## Propagation IST/VIH-SIDA



Financement  
Millennium Challenge Corporation



MCA Bénin II a en charge la coordination des Projets  
95, rue S.073, Im meuble Kougbé nou, Zongo Niwa,  
B.P. 101 – Cotonou – République du Bénin  
Téléphone : +229 21 31 82 40 – <http://mcabenin2.bj>



Consultant en gestion environnementale et sociale  
<https://egess.mcabenin2.bj>  
Courriel : [info@egess.bj](mailto:info@egess.bj)  
Téléphone (Appel/SMS/WhatsApp) : 69 66 82 88



MILLENNIUM CHALLENGE ACCOUNT-BENIN II  
Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable  
pour une croissance économique forte et durable

[www.mcabenin2.bj](http://www.mcabenin2.bj)



### III. LEÇONS APPRISSES

Des leçons apprises sur les éléments du HA/AS dans les projets de construction basées sur l'expérience du Compact Benin II sont :

- La question de la gestion des Violences Basées sur le Genre et en particulier du harcèlement, des abus et agressions sexuels doit être traitée pendant la préparation du compact et avec un budget conséquent de façon à bien identifier les parties prenantes et à mettre en place un système de gestion efficace et opérationnel dès le début de la mise en œuvre du Compact.
- La coordination interdépartementale au sein de MCA ou équivalent (projets, DPES, DIGIS, S&E, conseiller juridique et Département communication en particulier) est indispensable dans le but :
  - de concevoir et d'harmoniser les outils de gestion et de communication ;
  - d'harmoniser la compréhension des termes et des rôles et responsabilités de toutes les parties prenantes ;
  - de s'entendre sur la répartition des rôles et responsabilités, et leur coordination, pour la formation des cadres des entreprises, des consultants de supervision et des communautés ;
  - de s'entendre sur les ressources financières conséquentes ; et
  - de s'assurer du traitement rapide, confidentiel et satisfaisant, des plaintes s'il y a lieu.
- La coordination entre ministères techniques est indispensable, notamment entre les Ministères de l'Énergie (ou équivalent) et des Affaires Sociales et de la Microfinance (ou équivalent) de façon que l'objectif de tolérance zéro sur le harcèlement, les abus et agressions sexuels dans les projets de construction deviennent une politique du gouvernement, quel que soit le secteur d'activité pour les projets financés par le secteur public ou le secteur privé.



## RESSOURCES :

1. MCC : Guidance Note to MCAs on Sexual Harassment. <https://www.mcc.gov/resources/doc-pdf/guidance-mca-anti-sexual-harassment>. Annex 1: Sexual Harassment in Contracts, provides guidelines and language how to address sexual harassment in procurement documents.
2. MCA-Bénin II : Plan d'Intégration Sociale et Genre. <https://mcabenin2.bj/uploads/multimedia/plan-d-integration-sociale-et-genre-pisg-revisé.pdf>.
3. Plan d'Intégration Sociale et Genre (révisé). <https://mcabenin2.bj/media/publication/show/null/1/plan-d-integration-sociale-et-genre-revisé>
4. Présidence de la République du Bénin. Loi no 2006-19 portant répression du harcèlement sexuel et protection des victimes en République du Bénin
5. MCA-Bénin II. Dispositif de gestion des plaintes/griefs de harcèlement, abus et agression sexuels sur les chantiers de construction. 13 Novembre 2019
6. MCA-Bénin II. Rôle et Responsabilités des Acteurs dans la Gestion des Plaintes Relatives aux Cas de Harcèlement, Abus et Agressions Sexuels (17 03 2020).
7. Accord de l'Agence de Mise en œuvre, entre le MCA-Bénin II et le Ministère des Affaires Sociales et de la Microfinance (MASM), 28 octobre 2020.



Cibles et données requises sur les participants et Actions à mener/preuve	Oui	Non	Justificatifs (p. ex., documents remis, #séances/formations tenues, etc.)
<b>Responsabilité : DIGIS</b>			
S'assurer que les détails sur les obligations des entreprises, vis-à-vis du personnel et des équipes de chantier, quant à la prévention, la gestion et les mesures préventives et disciplinaires contre le harcèlement, les abus et agression sexuels (HA/AS) sont bien rédigés dans les DAO.			
Contribuer à la méthodologie d'évaluation des offres sur les aspects GIS et, en particulier, sur les exigences des obligations du HA/AS.			
Examiner les CV du personnel de l'entreprise responsable pour la mise en œuvre sur le chantier des mesures qui répondront aux exigences HA/AS du contrat, ainsi que l'approche et la méthodologie pour sa prévention et gestion du thème HA/AS tel qu'indiqué dans l'offre. <sup>3</sup>			
<b>Responsabilité : DIGIS</b>			
Élaborer les Directives, manuels ou autres outils pour chaque type de public qui doit être sensibilisé/ou formé sur le sujet (i.e., le DO, les ingénieurs de supervision, les chefs de projet et les équipes du CGES (DPES) et du S&E (DESE) du MCA, ainsi que les responsables des entreprises pour le GIS et la mise en œuvre)			
Élaborer le plan de formation et de sensibilisation sur le HA/AS (y-compris le budget, le lieu, le calendrier) pour les équipes du Maître d'Ouvrage (MCA), pour les entreprises			

<sup>3</sup> Cette revue des CV donnera à DIGIS un aperçu de ce qui pourrait être nécessaire ou utile dans les futures activités de formation, de sensibilisation et / ou de supervision avec l'entreprise ainsi qu'avec les équipes de supervision du MCA.

Cibles et données requises sur les participants et Actions à mener/preuve	Oui	Non	Justificatifs (p. ex., documents remis, #séances/formations tenues, etc.)
de construction, et pour les autres parties prenantes ou publics impliqués. Cibles suggérées pour les participants des formations : 50-50% hommes et femmes.			
Développer les programmes de formation HA/AS, ainsi que le matériel didactique, les outils de communication interactifs et engager des expert(e)s comme formateurs / formatrices, en visant, si possible, la parité H/F des participants.			
Prodiguer les formations (directement ou indirectement) et les documenter sur tous les aspects du GIS (HA/AS, traite des personnes, travail des enfants, etc.) à tous les responsables du MCA et toutes les parties prenantes des projets de construction ( les ingénieurs de supervision les chefs de projets, l'équipe du S&E, le/la spécialiste chargée du GIS du CGES), dans le but d'assurer que le maître d'œuvre (MCA) puisse veiller à ce que les entreprises de construction respectent toutes les modalités et conditions contractuelles sur le GIS.			
Apprendre à tous les responsables des équipes du MCA (les mêmes au-dessus) à reconnaître les cas de HA/AS et la procédure pour en informer DIGIS jusqu'à leur résolution.			
Exécuter (directement ou indirectement) et documenter les formations et sensibilisations pour les responsables de l'entreprise de construction sur tous les aspects du GIS, en particulier, sur les sujets HA/AS, traite des personnes, travail des enfants, etc. Les formations peuvent inclure des études de cas, pour apprendre, par exemple,			

<b>Cibles et données requises sur les participants et Actions à mener/preuve</b>	Oui	Non	Justificatifs (p. ex., documents remis, #séances/formations tenues, etc.)
<p>comment traiter le HA/AS dans les PISG-C ou comment surveiller le chantier, les employés et le personnel des sous-traitants, consultants et fournisseurs, pour éviter les plaintes de HA/AS (et autres griefs de discrimination ou harcèlement). Ces formations doivent aussi inclure le processus pour aider les victimes à déposer leurs plaintes et connaître leurs droits, ainsi que la façon dont communiquer les principales règles de chantier, les exigences pour le personnel, et répondant aux questions des participants.</p>			
<b><u>Responsabilités du/de la spécialiste GIS du CGES</u></b>			
<p>Travailler en coordination avec le DIGIS et l'Ingénieur de Supervision pour s'assurer que les obligations GIS de l'entreprise de construction soient remplies, et que le SGESS soit établi et tenu à jour, notamment le registre des griefs du HA/AS.</p>			
<p>Participer aux sessions de sensibilisation des populations aux environs du chantier sur les aspects du GIS qui peuvent les affecter et documenter ces activités, dont la participation des femmes, cible importante de ces sessions. ( fournir les outils et supports élaborés par le CGES : boîtes à outils, capsules vidéo ; participer à l'animation)</p>			
<b><u>Responsabilités des Ingénieurs de Supervision</u></b>			
<p>Veiller à la mise en œuvre des exigences GIS incorporées dans le contrat de l'entreprise de construction (y inclus de faire les rapports périodiques au MCA sur les activités et données GIS requises).</p>			

<b>Cibles et données requises sur les participants et Actions à mener/preuve</b>	Oui	Non	Justificatifs (p. ex., documents remis, #séances/formations tenues, etc.)
S'entendre avec l'entreprise pour apporter les corrections nécessaires de ses pratiques et activités pour respecter les obligations GIS en matière de prévention de HA/AS, telles que prévues dans la PISG-C, ou pour traiter efficacement et en totalité de tout cas enregistré, conformément aux procédures disciplinaires définies dans ses politiques sur la tolérance zéro de HA/AS sur le lieu de travail.			

<b>Activités à réaliser et données/informations à saisir et signaler</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Si oui combien de personnes ?</b>			<b>Preuves (documents, séances/formations, statistiques désagrégées par séance etc.)</b>
			<b>#Femmes</b>	<b>#Hommes</b>	<b>Total</b>	
<b><u>Responsabilités des entreprises de construction</u></b> Tous les employés, les sous-traitants et les fournisseurs ont-ils été informés et formés lors de l'embauche des équipes sur l'éthique et les politiques contre le harcèlement, abus et agression sexuel (HA/AS) mises-en-place pour le chantier et revues périodiquement pendant la mise en œuvre ? Les sensibilisations et formations sur les politiques et exigences par rapport au HA/AS ont-elles été actualisées périodiquement pour tout le personnel ? Les manuels de l'employé, s'ils existent, incluent-ils des informations sur les comportements éthiques, les comportements inacceptables, les mesures disciplinaires, ainsi que sur le processus et le respect						
<b>Note : les cellules bleues indiquent que les informations ne s'appliquent pas.</b>						

Activités à réaliser et données/informations à saisir et signaler	Oui	Non	Si oui combien de personnes ?			Preuves (documents, séances/formations, statistiques désagrégées par séance etc.)
			#Femmes	#Hommes	Total	
de la confidentialité qui seront initiés lorsqu'une plainte est déposée, en particulier pour les plaintes de harcèlement, d'abus et/ou d'agressions sexuels ?						
Les séances de sensibilisation et d'information sur le HA/AS incluent-elles comment déposer une plainte pour ceux-ci (avec des options de diverses modalités) et les actions disciplinaires contre l'auteur présumé ?						
Tous les employés des entreprises et sous-traitants ont-ils signé une déclaration indiquant qu'ils comprennent et s'engagent à se conformer aux codes d'éthique et/ou aux politiques du projet et de l'entreprise régissant le comportement sur place et à proximité des sites des travaux concernant les HA/AS ?						
Les visiteurs du chantier ont-ils été également informés des règles du site concernant les comportements éthiques ? (Enregistrer le nombre visiteurs par sexe et les activités menées dans la partie observation du formulaire d'enregistrement)						
Y-a-t-il des affiches, enseignes et placards d'information clairement lisibles (y compris des représentations graphiques pour les analphabètes) dans des endroits visibles autour du chantier illustrant les comportements inacceptables et la façon de déposer une plainte contre les transgressions (physiques, verbales, etc.) ?						

Activités à réaliser et données/informations à saisir et signaler	Oui	Non	Si oui combien de personnes ?			Preuves (documents, séances/formations, statistiques désagrégées par séance etc.)
			#Femmes	#Hommes	Total	
Les responsables de l'entreprise, y compris l'ingénieur du projet, les gestionnaires du chantier et le/la spécialiste GIS, sont-ils bien informés, en permanence, sur la façon de gérer les problèmes de HA/AS sur place et peuvent-ils fournir à la victime un accès immédiat à une prise en charge sanitaire et psycho-sociale sur place ?						
Le responsable de l'entreprise a-t-il/elle pris des mesures pour appliquer les sanctions disciplinaires ou autres actions correctives prévues dans la politique à l'auteur présumé de cas de HA/AS ?						
L'entreprise a-t-elle pris des mesures (par exemple, séances de formation ou de recyclage pour les travailleurs, nouvelles approches de communication ou directives de gestion, réunions de groupe, pression sur les superviseurs pour qu'ils soient vigilants, sanctions pour les groupes les plus irrespectueux des politiques HA/AS) pour renforcer ses politiques en matière de lutte contre le HA/AS ?						
<b>Étapes 3: S&amp;E et Étape 4: clôture du projet</b>						
<b><u>Le/la spécialiste GIS du CGES</u></b>						
Soutenir DIGIS dans des activités pertinentes aux entreprises par rapport à la vérification de la conformité des obligations et actions contractuelles des entreprises sur le HA/AS et les besoins en matière						

Activités à réaliser et données/informations à saisir et signaler	Oui	Non	Si oui combien de personnes ?			Preuves (documents, séances/formations, statistiques désagrégées par séance etc.)
			#Femmes	#Hommes	Total	
de rapports concernant les mesures pertinentes du HA/AS.						
Faire des visites planifiées et inopinées des chantiers pour inspecter les conditions et évaluer la conformité avec les provisions de prévention des cas du HA/AS et en informer dans les rapports, y-compris les données vérifiées (dans la mesure du possible).						
<b><u>Responsabilités partagées du DIGIS et du spécialiste GIS du CGES (MCA)</u></b>						
<b>CGES:</b> enregistrer tous les cas de HA/AS dans le SGESS						
<b>CGES:</b> informer DIGIS en prenant connaissance d'un nouveau cas d'abus						
<b><u>L'Ingénieur de Supervision</u></b>						
Faire le suivi des entreprises de construction en ce qui concerne la conformité avec les obligations contractuelles relatives au HA/AS, et faire le point de la situation régulièrement dans ses rapports au DO/DIGIS.						



## **Millennium Challenge Account - Bénin II**

Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable  
pour une croissance économique forte et durable



# 2.

## PLAN D'INTÉGRATION DU GENRE ET D'INCLUSION SOCIALE DE CONSTRUCTION



## INTRODUCTION

Le Plan d'Intégration du Genre et d'Inclusion Sociale de Construction (PISGC) élaboré par chaque entreprise contractante est le document de base pour établir comment l'entrepreneur remplira les obligations du contrat en ce qui concerne les exigences genre et inclusion sociale (GIS). Le PISG-C est écrit par le contractant avec le soutien et l'approbation de l'ingénieur superviseur et du MCA-Bénin II. Il est aussi utilisé comme outil de suivi pendant la mise en œuvre et la base d'évaluation à la fin du compact.



## I. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DANS L'ÉTAPE DES DAO ET L'ATTRIBUTION DES CONTRATS

### ➔ DIGIS

Le Département de l'Intégration du Genre et de l'Inclusion Sociale (DIGIS) du MCA-Bénin II doit :

- S'assurer que le **déla**i de **préparation du PISG-C** est clairement indiqué dans le contrat ainsi que les sanctions en cas de non-respect des délais.
- S'assurer que l'entrepreneur est informé que le **PISG-C doit être approuvé** avant le démarrage des travaux de construction.
- Préparer les « **Directives** pour l'élaboration des PISGC par les Entreprises et pour le Suivi des PISG par l'Ingénieur » (Référence 2) en collaboration avec la Direction des Opérations (DO). il est essentiel de préparer des directives qui résument les obligations GIS contractuelles des entreprises, les responsabilités des parties (l'entreprise, l'Ingénieur de supervision,

MCA-Bénin II DIGIS et CGES), et les actions concrètes pour la mise en œuvre des obligations. Les directives résument également les aspects GIS dans les normes environnementales et sociales de la Société Financière Internationale (SFI) que le MCC a adoptées comme siennes. Une référence à ces directives doit être incluse dans les DAO. De plus, elles incluent des tableaux pro forma pour le suivi et évaluation (S&E) de la mise en œuvre des PISG-C. Les modèles ou tableaux pro forma permettent d'identifier les actions requises par les entreprises. Pour l'essentiel il s'agira de :

- **Recrutement** : l'accès à l'information sur les opportunités d'emploi, le recrutement des femmes et de la main d'œuvre locale,
- **La prévention du harcèlement sexuel et des VBG** : Des informations et formations pour les employés et sous-traitants sur l'interdiction des comportements dégradants comme le harcèlement, les abus et/ou les agressions sexuelles ;
- **La prévention de la traite des personnes** : comment l'entreprise va assurer qu'il n'y a pas du travail forcé, l'exploitation sexuelle, le travail des enfants, etc.

Les directives établissent aussi une liste de questions supplémentaires et pertinentes qui devront être abordées dans le PISG-C. Enfin, les directives incluent une liste des documents à consulter par les entreprises ainsi que d'autres outils pour préparer leur PISG-C. Il s'agit par exemple :

- o des critères développés par la Banque Mondiale qui permettent de s'assurer du succès d'une action du GIS dans les programmes d'infrastructure (encadré ci-dessous).
- o **de la « Boîte à Outils » GIS/SFI.** L'équipe du CGES avec DIGIS du MCA-Bénin II, pour la transversalité du GIS à travers l'application des normes de la SFI (voir Référence 2), a élaboré une boîte à outils à travers une approche de revue dans les détails de toutes les normes environnementales et sociales ainsi que leurs notes d'orientation qui soulignent les aspects GIS. Elles comprennent :

### Six clés pour une intégration réussie du GIS dans un projet

(Source : Revue du portefeuille de projets d'infrastructure de la Banque Mondiale - 2008)

- **Objectifs** GIS clairement définis
  - **Questions et besoins** GIS clairement identifiés : données de base désagrégées par sexe et groupe vulnérable
  - **Composantes** spécifiquement conçues pour répondre aux objectifs GIS
  - **Plan d'action** GIS pour la mise en œuvre
  - **Budget** pour les actions GIS dans le projet
  - **Indications** de résultats et d'impact identifiés.
- +
- **Ressources humaines** qualifiées en GIS
  - **Budget administratif** pour la supervision



Disponibilité d'une énergie électrique efficace et faible pour une croissance économique forte et durable



**Section 1 : Genre et Inclusion sociale dans les normes de performance de la SFI dont :**

- Un sommaire des messages clés sur genre et inclusion sociale retrouvés dans les textes/notes d'orientation : Ce sont les références considérées comme essentielles pour la prise en compte adéquate du genre et de l'inclusion sociale dans la norme.
- Éléments clés : Ce sont les éléments clés pour lesquels des risques et des mesures d'atténuation (ou bonne pratique) spécifiques sont identifiés.

**Section 2 : Listes de contrôle GIS/SFI (NP 1- 8) :**

Cette section inclut, en forme abrégée, les informations sur :

- les exigences SFI ;
  - les enjeux spécifiques ;
  - les risques ;
  - les actions possibles ; et
  - les indicateurs de suivi.
- o **du PISG du Compact Bénin-II (Référence 1)**. Ce document clé trace les grandes lignes de ce qui est attendu sur le GIS dans les projets de construction (production et distribution) d'infrastructures électriques.

## II. OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DANS L'ÉTAPE DE MISE-EN-ŒUVRE

### A. MCA- Bénin II DIGIS

Le département en charge du genre et de l'inclusion sociale de MCA-Bénin II apporte l'appui technique pour l'élaboration dans le délai imparti d'un PISG-C de qualité. Pour cela, après avoir expliqué et fourni une documentation pertinente au contractant, il organise un processus de renforcement de capacité au chargé du GIS des entreprises en vue de faire acquérir

les connaissances nécessaires à l'élaboration du PISG-C. Les formations dans ce cadre devront impliquer les chefs d'entreprises et de projets ainsi que d'autres parties prenantes pertinentes.

#### **Atelier(s) de formation**

Les experts GIS des entreprises constituent la cible principale de ces ateliers mais ils impliqueront aussi les experts qui s'occupent des aspects de protection sociale et environnementale, les ingénieurs ainsi que les chefs d'entreprises et du projet de construction. De façon pratique, compte tenu du rôle des ingénieurs superviseurs, MCA-Bénin II peut faire l'option de former d'abord les ingénieurs superviseurs qui à leur tour répercutent la formation sur les autres cibles. Cette opportunité profitera à tous les participants et permettra à chacun de mieux comprendre comment le PISG du Compact et les exigences GIS de MCC peuvent être incorporés au PISG-C.

(Voir Reference 7.) Cet atelier doit aussi permettre de visualiser ce qui est attendu des entreprises, des ingénieurs de supervision et des cadres et experts du MCA-Bénin II pour la formulation et la mise en œuvre des PISG-C <sup>1</sup>, ainsi que les activités du suivi et évaluation.

Au cours de la revue des versions préliminaires des PISG-C (de nombreuses révisions sont parfois nécessaires via des rencontres formelles et informelles d'échanges), d'autres séances ou ateliers peuvent être jugés nécessaires pour que l'entreprise puisse mener à bien le plan de manière satisfaisante.

Ce fut l'expérience au Bénin. Le DIGIS a dispensé une telle formation aux équipes de projets et aux parties prenantes déjà à bord en 2018, puis plus tard en 2020 aux ingénieurs de supervision qui à leur tour l'ont réalisée en faveur de tous les spécialistes GIS des différentes équipes de suivi et surveillance, y-compris des entreprises.

Avant que l'Ingénieur de Supervision approuve le PISG-C, MCA-Bénin II DIGIS effectue les revues informelles afin d'assurer un PISG-C réaliste et réalisable et de permettre aux entreprises d'avancer dans le processus en vue du respect des délais, mais aussi pour le contrôle de l'effectivité et de la qualité du travail de suivi de l'Ingénieur de Supervision et du CGES.

Pendant la mise en œuvre du contrat, le MCA-Bénin II DIGIS apportera un accompagnement technique dans la revue des rapports périodiques et du rapport final de mise en œuvre du PISG. Pour ces rapports, le MCA-Bénin II DIGIS participera à l'analyse de qualité des canevas et directives. Sa participation est aussi pertinente pour les échanges lors des rencontres de suivis qu'organisera l'ingénieur de supervision.

## B. INGÉNIEUR SUPERVISEUR

Il revient à l'Ingénieur de Supervision :

- de fournir un accompagnement technique aux entreprises dans l'élaboration de leur PISG-C ;
- d'approuver la version définitive du PISG-C et de la transmettre au MCA-DIGIS et MCA-Bénin II DEPES ;
- de veiller à la mise en œuvre du PISG-C ; et
- de définir, le cas échéant, avec la direction de l'entreprise et son expert-e GIS les mesures correctives, en consultation avec MCA-Bénin II DIGIS et MCA-Bénin II DPES/CGES.

Responsable du suivi de la mise en œuvre du PISG, l'ingénieur de supervision organise des rencontres de suivi périodique pour permettre les échanges entre expertes GIS en vue de partager les succès, les difficultés et approches de solutions ainsi que les perspectives. Il veillera à la participation du maître de l'ouvrage et du chef de projet à ces séances.

<sup>1</sup> Source : Rapport interne du consultant NRECA-ENERGIA à MCC sur les résultats de l'atelier de sensibilisation au PISG du Compact Bénin II, March 2018.

C'est l'ingénieur de supervision qui fournit aux entreprises les canevas et directives nécessaires pour l'élaboration des rapport périodiques et du rapport final de mise en œuvre du PISG dont la revue technique de MCA Bénin II-DIGIS est nécessaire.

## C. ENTREPRISES DE CONSTRUCTION

### ✓ **Recrutement rapide de l'expert-e GIS**

Les expert-e-s GIS des entreprises de construction sont responsables de la préparation du PISG-C. Il est donc indispensable que leur recrutement soit finalisé le plus rapidement possible après l'octroi du marché et la signature du contrat entre le Maître d'Ouvrage et l'entreprise.

### ✓ **Développement du PISC-C**

Dans cette période, il est la responsabilité de l'entreprise de préparer leur PISG -C selon les clauses particulières des contrats et les directives données par MCA-Bénin II.

*« L'Entrepreneur préparera et mettra en œuvre un plan, satisfaisant le Maître de l'Ouvrage et le MCC quant au fond et à la forme, pour assurer que ses activités en vertu du Contrat respectent la Politique de MCC en matière de promotion de l'égalité des genres et le Plan d'Intégration Sociale et Genre (PISG) du Maître de l'Ouvrage<sup>2</sup>. »*

Le contenu du PISG pour les projets de construction (PISG-C) doit porter sur :

- la prise en compte global du genre et l'inclusion sociale,
- l'hébergement du personnel et de la main d'œuvre,
- la santé et la sécurité,
- l'interdiction du travail Forcé ou Obligatoire, le Commerce des 'Êtres Humains' ou la traite des personnes,
- l'interdiction du Travail des Enfants,
- la mise à jour régulière d'un Dossier Récapitulatif des Embauches,
- l'interdiction du Harcèlement, Abus et Agressions Sexuels,
- la Non-Discrimination et l'Égalité des Chances,
- le Mécanisme de Réclamation pour le Personnel de l'Entrepreneur et des Sous-traitants.

### ✓ **Participation aux ateliers de formation pour acquérir les connaissances nécessaires à l'élaboration du PISG-C**

Afin de faciliter la préparation des PISG-C, il est nécessaire et indispensable de participer à un ou plusieurs ateliers de formation organisés par directement par MCA-DIGIS ou à travers l'ingénieur de supervision. La participation des ingénieurs ou chefs du projet de construction, ainsi que les chefs et les expert-e-s GIS des entreprises, permettra d'entreprendre avec toutes ces parties prenantes, des discussions sur les thèmes GIS propres aux enjeux du projet. Cette opportunité profitera à tous les participants et permettra à chacun de mieux comprendre comment le PISG

<sup>2</sup> Voir Référence 1.

du Compact et les exigences GIS de MCC peuvent être incorporés au PISG-C. (Voir Référence 7) Cet atelier doit aussi permettre de visualiser ce qui est attendu des entreprises, des ingénieurs de supervision et des cadres et expert-e-s du MCA-Bénin II pour la formulation et la mise en œuvre des PISG-C<sup>3</sup>, ainsi que les activités du suivi et évaluation.

La mise en œuvre des activités et le rapportage des PISG-C est de la responsabilité de l'équipe de gestion de l'entreprise, dont l'expert-e GIS et le Chef d'entreprise sont les acteurs clés. L'expert-e GIS de l'entreprise doit participer aux différentes réunions de suivi qu'organiserà l'ingénieur de supervision



<sup>3</sup> Source : Rapport interne du consultant NRECA-ENERGIA à MCC sur les résultats de l'atelier de sensibilisation au PISG du Compact Bénin II, March 2018.

### III. LEÇONS APPRISSES

Six (6) leçons principales sont à retenir :

1. La formation des responsables qui font le suivi sur les chantiers quant aux éléments GIS doit être abordée dès la signature du contrat avec les entreprises, , mais des formations supplémentaires et spécifiques peuvent être nécessaires, soit sur certaines thématiques (e.g., HA/AS, la traite des personnes, l'égalité des chances dans l'emploi), soit sur des techniques de mise en œuvre des actions retenues dans le PISG-C (formulation d'appels d'offre, signalétique interdisant le harcèlement, communication avec les enfants etc.).
2. La coordination entre les différentes entités est indispensable, notamment entre MCA-Bénin II DIGIS, DPES et DCOM, les Ingénieurs de Supervision, les responsables des chantiers, les maires, les CPS, de façon à s'assurer que tous donnent ou reçoivent les mêmes messages sur le GIS.
3. Le DAO doit exiger un certain niveau de compétence pour l'expert/e GIS de l'entreprise pour qu'on ait des spécialistes sur le GIS dans les équipes pour faciliter l'élaboration des PISG-C ainsi qu'en suivre la mise en œuvre. Les entreprises devraient veiller à recruter de préférence des experts GIS locaux ou ceux qui acceptent de résider dans le pays pour faciliter la collaboration avec les équipes et une meilleure performance dans tout le processus lié au PISG-C.

Le recrutement de l'expert/e GIS par l'entreprise devait être prioritaire afin de permettre la préparation du PISG-C dès le début de la mise en œuvre d'un projet construction. L'expérience de la mise en œuvre du Compact Bénin II a démontré que les entreprises de construction ont accusé des retards importants pour livrer les versions préliminaires et définitives de leur PISG, en partie à cause des retards dans le recrutement d'un-e expert-e GIS qualifié-e. Ces retards ont entravé l'élaboration des PISG-C dans les délais requis et la bonne exécution en temps voulu de la gestion du GIS dans les projets de construction.



4. L'entreprise, dans la mise en œuvre de son PISG, doit respecter son engagement pour documenter le sexe, l'âge, l'origine (ou l'origine ethnique, le cas échéant), le handicap et l'emploi assigné, les promotions et la formation de tous ses employés, et exiger la même chose de tous ses sous-traitants. Ceci est essentiel pour faciliter le suivi des inégalités et de la discrimination, des violations des politiques du MCC ou des lois nationales sur la traite des personnes, le travail des enfants et les cas de harcèlement, abus et agression sexuels.
5. Des pénalités de retard devraient être imposées aux entreprises qui ne respectent pas le calendrier assigné dans le contrat pour la soumission de la version finale du PISG-C.
6. La mobilisation et le maintien des experts GIS jusqu'à la fin des travaux sont indispensables afin que la veille sur les exigences du GIS soit poursuivie et que les acquis GIS soient maintenus jusqu'à la clôture des travaux.



## RESSOURCES

1. *MCA-Bénin II/DIGIS. Plan d'Intégration Sociale et Genre MCA Bénin II. 2017-2022. Présidence de la République du Bénin (présenté par DIGIS). Présidence de la République du Bénin, 2017 ; révisé 2020.*
2. *MCA-Bénin II/DIGIS. Directives pour l'élaboration des PISG par les entreprises et pour le suivi des PISG par l'Ingénieur. Présidence de la République du Benin, septembre 2020.*
3. *MCA-Bénin II/CGES/DIGIS. Outil GIS-SFI - Genre et inclusion sociale dans les normes de performance environnementales et sociales de la Société Financière Internationale. Présidence de la République du Bénin, août 2019.*
4. « *Outils pour l'intégration du genre et de l'inclusion sociale (GIS)* », présentée par Dominique Lallement pour la formation sur PISG-C, MCC/NRECA-ENERGIA, MCA-Bénin II/DIGIS, March 14, 2018.
5. Présentation de formation par le DIGIS-Direction des Opérations/MCA-Bénin II: "Lutte Contre le Travail des Enfants sur les Chantiers de Construction des Projets MCA-BÉNIN II", octobre 2020.
6. Formation des Enquêteurs et Enquêtrices sur l'Intégration du GIS dans les Actions de Réinstallation Involontaire – présentation par Mme Comlan, DIGIS-MCA Bénin II, novembre 2018. (Note : Il y a eu une autre présentation de formation de Mme Comlan le 6 novembre 2018 pour les PAR, faisant également référence aux normes SFI : « Le Genre et l'Inclusion Sociale (GIS) dans les actions de Réinstallation Involontaire. »)
7. *MCA-Bénin II/DIGIS. Assurance Qualité de la mise en œuvre des actions d'information [et de sensibilisation. Octobre 2020.*



## ANNEXE 1 : EXTRAIT DE « ASSURANCE QUALITÉ DE LA MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS D'INFORMATION [ET DE] SENSIBILISATION. » OCTOBRE 2020. (RESSOURCE 7).

### Objectif Général

Assurer une bonne qualité de la mise en œuvre des activités d'information et de sensibilisation prévues au titre de la mise en œuvre des PISG

### Objectifs spécifiques

1. Renforcer les capacités techniques des ingénieurs pour la mise des actions prévues dans les PISG
2. Renforcer les compétences techniques des chargés GIS des entreprises pour la mise en œuvre opérationnelle des actions prévues au PISG

### Activités

Etant données l'application des principes retenus dans le FIDIC livre jaune, les interventions en direction des entreprises ne peuvent s'opérer de façon directe. Ainsi, en respect de ces principes, après les séances d'échanges et de renforcement avec les experts genre de MCC et DD, le DIGIS organise une séance d'échange avec les chargés GIS des ingénieurs superviseurs, ensuite ces derniers s'entretiennent avec les chargés GIS des entreprises sur le même sujet à l'aide d'exemples pratiques, d'étude de cas et de simulation pour s'assurer d'une bonne compréhension du sujet. Au total pour chaque thème, trois étapes sont à retenir et prévues pour chaque mois à partir de septembre 2020 :

**Etape 1 :** Echanges avec MCC/GSI et DD - Lead CIGIS

**Etape 2 :** Formation et échanges avec les ingénieurs superviseurs, le CGES, OCEF (chargés du GIS) et au besoin une ou des personnes ressources - Lead CIGIS

**Etape 3 :** Formation et échanges avec les chargés du GIS des équipes d'ingénieurs- Lead Chargés GIS des ingénieurs



Le tableau suivi indique les thèmes proposés et l'agenda prévisionnel :

**Tableau 1** : Formation et Echanges sur le GIS pour l'assurance qualité de la mise en œuvre des PISG

N°	THEMES	AGENDA	OBSERVATIONS/DETAILS	METHODOLOGIE
1	Harcèlement/ Abus/ Agressions Sexuels y compris les viols (HA/AS)	Septembre 2020	Clarification conceptuelle et contextualisation	Présentation, étude de cas, partage d'expériences, simulations
2		Octobre 2020	Rôles et responsabilités dans la prévision et la gestion des plaintes	Présentation, échanges , étude de cas, partage d'expériences, simulations
3	Travail des enfants	Novembre 2020	Clarification conceptuelle, lois nationale, contenu des contrats des entreprises, dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi	Présentation, échanges , étude de cas, partage d'expériences, simulations
4	Equité, égalité, Discrimination et stigmatisation	Décembre 2020	Clarification conceptuelle, contenu des contrats des entreprises, dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi	Présentation, échanges , étude de cas, partage d'expériences, simulations
5	Traite des personnes (TIP)	Janvier 2021	Clarification conceptuelle, lois nationales, contenu des contrats des entreprises, dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi	Présentation, échanges , étude de cas, partage d'expériences, simulations
6	Comportement favorable à la contamination au VIH/SIDA	Février 2021	Clarification conceptuelle, lois nationales, contenu des contrats des entreprises, dispositions pratiques de mise en œuvre et de suivi	Présentation, échanges , étude de cas, partage d'expériences, simulations

## FORMATION PISG

**Thème :** GSI dans le projet construction (Production, Distribution & Dispatching) : Présidence IE  
: SBEE Rapporteur : Chef Projet Construction

Courte présentation : Rappel des principales composantes des projets de production, distribution et dispatching et des principaux défis ou opportunités pour l'intégration du GIS, telle que :

- l'accès équitable à l'emploi (qualifié et non qualifié) ;
- Auto-emploi ;
- les opportunités de création d'entreprises féminines/catégories vulnérables ;
- respect des standards environnementaux et sociaux et enjeux des relocalisations le cas échéant ;
- Le transfert des compétences techniques et le renforcement de l'expertise locale ;
- ciblage des dix mille branchements aux pauvres ;

Partage de l'expérience internationale sur l'intégration du GIS dans les projets de construction.

GIS et les plans d'action et de réinstallation (PAR)/plan de gestion environnementale et sociale de santé et sécurité.

Groupes de discussion: Rôles et responsabilités de chaque partie prenante -- SBEE, autorités municipales, associations, consultants ; outils disponibles et identification des moyens à mettre en œuvre pour garantir l'intégration du GIS.

Partage en plénière du résultat des discussions de groupes.

Étapes à suivre, calendrier de mise en œuvre.

Débats et conclusion.

*Source: SGIP Training Agenda, Mars 2018*



## **Millennium Challenge Account - Bénin II**

Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable  
pour une croissance économique forte et durable



# 4.

## SUPERVISION ET SUIVI GENRE ET INCLUSION SOCIALE

## I. ARRANGEMENTS INSTITUTIONNELS

Basés sur l'expérience du Compact Bénin II, les arrangements institutionnels pour la Supervision et le Suivi des obligations du genre et inclusion sociale (GIS) des projets de construction et la préparation des rapports de Supervision et suivi qui y sont associés, comprennent les principaux éléments présentés ci-dessous. L'Annexe 1 donne la répartition des tâches par catégorie de responsables, qui comprennent l'étape de la clôture des projets de construction.



### A. Responsabilités de supervision, suivi et évaluation, et de rapportage du GIS

Celles-ci se répartissent entre les entités et personnes dont la liste figure ci-dessous, tel que cela est défini dans les contrats avec les entreprises de construction (voir Fiche #1 – Passation des Marchés).

- MCA-Bénin II : Le Maître d'ouvrage ;
- MCA-Bénin II : Le Département de l'Intégration du Genre et de l'Inclusion Sociale (DIGIS) ;
- MCA-Bénin II : Département de la performance Environnementale et Sociale (DPES) ;
- MCA-Bénin II : Le Directeur des Opérations ;
- Les chargés du GIS des Ingénieurs de Supervision ;
- Le Consultant en Gestion Environnementale et Sociale (CGES) auprès de MCA-Bénin II : les spécialistes GIS ;
- Les entreprises : Les Chefs des projets construction et les spécialistes GIS

L'annexe 1 présente les Tableaux 1 à 4 qui détaillent les thématiques et données GIS de supervision, du suivi et évaluation et de rapportage des principales entités ou équipes.

## B. Formation

Le personnel des directions/départements de MCA-Bénin II répertorié dans la liste ci-dessus ainsi que les spécialistes GIS des projets de construction d'entreprises doivent recevoir une formation adéquate pour exercer leurs responsabilités de suivi des éléments du GIS, y-compris la planification conjointe entre l'expertise nationale (du MCA) et les entreprises ainsi que la préparation des rapports. MCA-DIGIS est responsable de l'organisation et du rapportage de la formation avec ou non des consultants recrutés à cet effet. (Checklist Formation dans l'Annexe)

## C. Préparation des activités de supervision et suivi

MCA-DIGIS prépare des directives sur la supervision et le suivi (indicateurs, données et informations à collecter, méthodologie de collecte et d'analyse, etc.) de la mise en œuvre des plans d'intégration du genre et l'inclusion sociale des projets de construction (PISG-C) des entreprises de construction, ainsi que les éléments GIS incorporés dans les études d'impact environnemental et social (EIES), et les Plans d'action de réinstallation (PARS), les plans de restauration des moyens de subsistance (PRMS), et le Plan d'Accompagnement des Personnes Vulnérables (PAPV). Les directives couvrent également la préparation des rapports périodiques que doivent soumettre l'entreprise et les différents responsables (CGES, Ingénieurs de supervision, et DIGIS après ses visites de terrains planifiées ou inopinées). Selon les plans, les directives doivent faire état des mesures de proactivité mises en œuvre pour établir et maintenir les conditions de travail justes et équitables, sans risque/peur de discrimination, violence basée sur le genre (VBG), ou harcèlement, abus et agressions sexuels (HA/AS) – et ne pas se limiter au suivi des mesures destinées (seulement) à maintenir le statu quo ou la norme globale minimale d'impact (c'est-à-dire, « do no harm »).

## D. Planification des activités de supervision et suivi

MCA-DIGIS en collaboration avec le MCA-DPES et CGES planifient la supervision et le suivi sur le GIS conjointement avec les Ingénieurs de supervision. Certains éléments clés doivent être harmonisés avec le calendrier de passation des marchés et d'exécution des contrats, eux-mêmes synchronisés avec la mise en œuvre du PISG du Compact. Par exemple : le développement du PISG-C, le recrutement, la formation du personnel et l'aménagement des sites en tenant compte des aspects GIS. (Cette question est analysée de façon plus détaillée dans la Fiche #1, Passation des Marchés.) Quelques éléments du suivi doivent être planifiés conjointement avec la gestion (i.e., le chef du projet) et le/la spécialiste GIS du projet de construction de l'entreprise.

## E. Revue des Rapports

Un processus d'analyse, de revue des rapports périodiques de supervision, ainsi que des rapports des visites aux chantiers planifiées et inopinées, et de prise de décision sur les mesures correctives si nécessaires, est mis en place, en tenant compte des responsabilités de chacune des parties prenantes citées ci-dessus.

## II. MISE EN ŒUVRE DES TÂCHES DE SUPERVISION ET SUIVI, ET DE RAPPORTAGE

Les tâches de supervision et suivi et de rapportage sur les questions GIS commencent par diverses initiatives menées par l'équipe DIGIS, DPES/CGES et les parties prenantes. La liste de ces tâches a été regroupée en diverses catégories.

### A. La préparation des indicateurs de performance et jalons, d'outils de supervision et suivi et du système de rapportage

Cette tâche comprend :

- La préparation des indicateurs de suivi et de performance et des jalons à surveiller (à partir du PISG-C) par chantier et par entrepreneur. Les rapports de supervision et de suivi devront inclure ces indicateurs :
- Les outils et boîtes à outils : le PISG-C, les modèles de rapports, y-inclus les listes de jalons/indicateurs GIS, l'organigramme des parties prenantes pertinentes pour la supervision et le suivi et les responsabilités de rapportage, les procédures de préparation, transmission et validation-décision-action des rapports, des supports de formation, des exemples illustratifs de bonnes ou mauvaises pratiques. La distribution des responsabilités est recensée à l'Annexe 1, tableau 4.



**Remarque :** L'équipe DIGIS doit recevoir tous les rapports de suivi et évaluation, y compris ceux basés sur les visites de terrain. Dans tous les rapports de suivi et évaluation, DIGIS doit s'assurer que les sujets d'intérêt GIS sont répertoriés, compris et effectivement signalés comme étant vérifiés, même si aucun problème particulier n'est observé.

## B. Suivi des exigences de recrutement et à la gestion du personnel

Pour atteindre les objectifs GIS dans la mise en œuvre de projets de construction, il est nécessaire de s'assurer des qualifications et expériences relatives au personnel charge du GIS dans les entreprises. Donc, les DAO et les contrats incluent des qualifications des spécialistes GIS à embaucher dans les équipes des entreprises et des objectifs de l'emploi des femmes (et d'autres groupes GIS cibles) ou d'achats des biens ou services des entreprises féminines, ainsi que autres provisions que les équipes de la supervision et du suivi et évaluation doivent confirmer. Ceux-ci incluent :

- La validation des profils des chargés GIS proposés par les soumissionnaires, en conformité avec les qualifications des spécialistes GIS à embaucher dans les équipes des entreprises et des ingénieurs de supervision, tel que requis dans les DAO ;
- La vérification des objectifs de recrutement des femmes, des jeunes, ou autres groupes cibles ;
- La vérification des pratiques de recrutement, dont :
  - L'accès à l'information sur le recrutement pour les femmes, jeunes et autres groupes vulnérables, par l'utilisation des médias, ou affichage dans des lieux accessibles au groupes locaux, aux femmes et aux jeunes ;
  - Les annonces dans un langage encourageant les femmes, les jeunes et les personnes locales à postuler les emplois répertoriés ;
  - La flexibilité des critères de sélection et d'embauche (considérer l'expérience pratique, les postes à temps partiel ou partagés, les horaires de travail flexibles, l'aide à la garde d'enfants, l'aide à la formation en cours d'emploi);
  - La liste réelle du personnel embauché ainsi que du personnel des sous-traitants et des fournisseurs par sexe et poste (et âge) et handicap. Source d'information : direction du personnel de l'entreprise, rapport du/de la spécialiste GIS de l'entreprise et vérifié par l'ingénieur de supervision voire DIGIS.
- L'organisation de formations axées sur le GIS :
  - Ces formations sont destinées aux équipes des entreprises de construction (spécialiste GIS) et aux équipes de projets du MCA-Bénin II du CGES, et des Ingénieurs de supervision ainsi que des spécialistes GIS d'autres organisations en cas de projets co-financés.
  - Les formations pour les activités de supervision, suivi et de rapportage sur le GIS doivent inclure les éléments sur le GIS définis à la tâche A : les indicateurs spécifiques et les données pour préparer les rapports ; les procédures d'enquête à suivre pour les pratiques ou situations non conformes ou irrégulières rencontrées (Exemple de questions : les procédures spécifiées ont-elles été suivies ? Si non, pourquoi ? D'autres mesures ont-elles été prises ? Si oui, par qui ?) ; et les contenu, formats et procédures de rapportage.

## C. La Supervision et le Suivi des Chantiers

Les points principaux qui doivent faire l'objet de la supervision et du suivi des chantiers et qui doivent être repris dans les rapports sont :

- Le suivi de la liste des sujets GIS inscrits à la tâche A ;
- La planification des visites de chantiers ; il faut retenir que DIGIS peut effectuer certaines de façon inopinée ou via des demandes spécifiques à l'Ingénieur de Supervision ou aux équipes préparant les visites de chantier ;
- Les visites des sites pour inspecter la gestion des travailleurs, voire veiller des problèmes particuliers, par DIGIS en collaboration avec le CGES, les Ingénieurs de Supervision, et de projets (p. ex., le/la spécialiste GIS de l'entreprise);
- La vérification que les aménagements des chantiers sont aux normes de sécurité et que les installations sont adéquates (sanitaires et vestiaires séparés pour les hommes et pour les femmes, aires de repos, aire de prière si nécessaire, salles de soins, disponibilité de personnel médical sur place), que les équipements de protection pour les travailleurs masculins et féminins, y compris pour le personnel des sous-traitants, les vendeurs et les visiteurs sont disponibles ;
- La présence d'une signalétique adéquate (dans les langues locales pertinentes) concernant les codes de comportement, la sécurité, les risques environnementaux et sociaux ou autres ainsi que des procédures pour enregistrer les plaintes, signaler les abus et signaler les accidents ou tout autre problème ;
- La vérification que les campagnes d'information/d'éducation des communautés environnantes, ont bien été effectuées. Celles-ci doivent porter sur les risques potentiels pour l'environnement ou la sécurité, ainsi que sur les opportunités de programmes économiques ou sociaux, les avantages du projet ou d'autres informations sur le projet. L'équipe CGES est chargée de soutenir et de rendre compte de ces activités, mais DIGIS doit y contribuer par la formation du chargé GIS du CGES afin que la dimension humaine et l'égalité des sexes soit intégrées (par exemple, l'utilisation des langues locales, la prise en compte des périodes de disponibilité des femmes, jeunes et autres groupes vulnérables, et les supports de communication).
- L'observation des comportements, notamment des comportements dégradants ou de harcèlement sexuel ou autre, contraires à l'éthique ;
- Le suivi des cas de harcèlement, abus et/ou agressions sexuels (HA/AS) par DIGIS et l'équipe CGES. Voir Fiche #3.
- La détection du travail d'enfants mineurs et de traite de personnes sur le chantier

**Remarque :** Les équipes de supervision doivent signaler immédiatement la conformité ou les violations concernant le GIS, la traite des personnes, le travail des enfants, ou HA/AS au DIGIS (par moyen de message électronique, réunion ou appel téléphonique) et via leurs rapports mensuels sur l'état d'avancement du projet y-inclus les visites de sites.

### III. SELECTION DE TEXTES SUR LA DISTRIBUTION DES RESPONSABILITÉS SUR LE SUIVI ET LE RAPPORTAGE

#### A. Répartition des responsabilités

Extraits de la Référence 1 – Directives pour l'élaboration des PISG-C (Bénin II) :

« *L'ingénieur de supervision et MCA-Bénin II* devront accompagner les entreprises à y parvenir et assure donc la qualité des PISG construction. Pour cela, plusieurs outils ont été élaborés en amont et mis à la disposition des entreprises à travers l'ingénieur. Il s'agit des fiches GIS-Infrastructures ; GIS-NP-SFI ainsi que les présentes directives pour assurer de façon pratique cet accompagnement.

« Ces directives sont destinées à la fois à l'élaboration du PISG par l'Entreprise et à **la planification du suivi des PISG par l'Ingénieur et par le CGES.** »

« **Responsabilités de l'ingénieur [de supervision]** : Validation et suivi de la mise en œuvre des PISG

« Il est garant de la qualité du PISG. Il valide le PISG après la revue de qualité des autres acteurs (MCA-Bénin II, MCC, CGES). Une fois le PISG validé, ce dernier est responsable du suivi de la mise en œuvre des actions incluses dans chaque plan. Pour cela, Il devra établir et partager avec MCA-Bénin II pour information, un plan de suivi de la mise en œuvre du PISG de toutes les entreprises pour lesquelles il a un mandat de suivi. Il devra aussi documenter dans ses rapports périodiques les actions menées dans ce cadre par les entreprises. »

« **Responsabilités du CGES : Suivi du travail de l'ingénieur.** Les spécialistes GIS du CGES procèdent à la revue du PISG. Il fait le suivi de sa mise en œuvre auprès de l'ingénieur [de supervision]. Les experts GIS/CGES du MCA établiront un calendrier de rencontres périodique avec l'ingénieur pour évaluer l'état d'avancement des actions dans les différents PISG et pour faire des recommandations.

« **Responsabilités du MCA-Bénin II en tant que maître d'ouvrage** : Il contrôle du travail de l'ingénieur de Supervision et du CGES. Les représentants – qui peuvent inclure le directeur des opérations du MCA-Bénin II avec tous les directeurs – participent à l'orientation et l'assurance qualité du PISG. Il (dirige et) suit les activités de l'ingénieur quant au suivi de la mise en œuvre du PISG.

« ... Les clauses particulières relatives aux contrats FIDIC liant MCA-Bénin II aux entreprises de construction indiquent que : « L' Entrepreneur préparera et mettra en œuvre un plan, satisfaisant le Maître de l'ouvrage et le MCC quant au fond et à la forme, pour assurer que ses activités en vertu du Contrat respectent la Politique de MCC en matière de promotion de l'égalité des genres et le Plan d'Intégration Sociale et Genre (PISG) du Maître de l'Ouvrage. L' Entrepreneur tiendra spécifiquement compte des inégalités sociales et de genre afin d'assurer des opportunités de participation et d'avantages pour les femmes et les groupes vulnérables dans le cadre des Contrats, ainsi que de veiller à ce que ses activités ne causent pas d'impact négatif sur le plan social ou sur le plan de l'égalité de genre selon la définition de la politique et du plan susmentionnés, ainsi que selon les Exigences du Maître de l'ouvrage. »

Ces PISG des entreprises devront selon les conditions particulières des contrats FIDIC traiter les questions concernant :

1. la prise en compte global du genre et l'inclusion sociale,
2. l'hébergement du personnel et de la main d'œuvre,
3. la santé et la sécurité,
4. l'interdiction du travail Forcé ou Obligatoire, le Commerce des "Êtres Humains" ou la traite des personnes
5. l'interdiction du Travail des Enfants
6. la mise à jour régulière d'un Dossier Récapitulatif des Embauches
7. l'interdiction du Harcèlement Sexuel
8. la Non-Discrimination et l'Égalité des Chances
9. le Mécanisme de Réclamation pour le Personnel de l'Entrepreneur et du Sous-traitant.

« Par ailleurs, ils devront être conformes à la Politique de Genre du MCC et ses directives au Normes de Performance (NP) de la Société Financière Internationale (SFI), à la législation béninoise concernant l'égalité genre, le travail des enfants, la traite des personnes et le harcèlement sexuel. »

## B. Indicateurs de suivi dans le PISG-C :

Les indicateurs de la réussite des objectifs GIS doivent être identifiés dans le PISG-C. Le PISG-C lui-même doit établir les données de base au début du projet, les cibles ou objectifs, les jalons, les risques et les mesures d'atténuation des risques qui seront utilisés pendant la mise en œuvre du projet pour s'assurer que tous les objectifs sont atteints. Exemples d'indicateurs (Ressources No. 1) incluent :

- « L'inclusion du langage sur l'égalité des chances (et opportunités pour les femmes et personnes vulnérables) dans les notices de recrutement publiées et distribuées.
- Objectif d'embauche de femmes dans toutes les catégories d'emplois
- Mise en pratique de la politique et du système de gestion contre le harcèlement, les abus et agression sexuelle de MCA-Bénin II
- Formation des employés sur la politique ainsi que les conséquences des actes de harcèlement et d'agression sexuelle sur le lieu de travail.



- Formation des employés sur la discrimination
- Rapports de suivi « inopiné » sur les chantiers concernant le travail des mineures ou/ travail forcé. »

Extrait de Référence No. 2, « Fiche technique genre et inclusion sociale dans les contrats de construction » sur les rapports sous la responsabilité des entreprises :

« *L'entrepreneur doit inclure une section sur l'intégration sociale et genre dans les rapports mensuels.* »

Extrait de Référence No. 3 : MCA-Bénin II : Rôle et responsabilités des acteurs dans la gestion des plaintes relatives aux cas de harcèlement, abus et agressions sexuels (avril 2020).

« *le CGES doit suivre toutes les activités par le GIS Local de l'entreprise.* »

## RESSOURCES

1. MCA-Bénin II : Directives pour l'élaboration des PISG par les entreprises et pour le suivi des PISG par l'ingénieur. Présidence de la République du Bénin, avril 2020. Ce document contient un tableau avec les indicateurs pour évaluer la mise en œuvre des PISG-C.



2. MCA-Bénin II : Fiche technique genre et inclusion sociale dans les contrats de construction. Présidence de la République du Bénin, avril 2020.
3. MCA-Bénin II : Rôle et responsabilités des acteurs dans la gestion des plaintes relatives aux cas de harcèlement, abus et agressions sexuels. Présidence de la République du Bénin, Avril 2020. Ce document donne les orientations pour la préparation des rapports des CPS.
4. MCA-Bénin II : Livrable No 13 : Plan d'action de réinstallation des Postes. (Q9800-DEGL-CGES-2-EV-RAP-0132-Rev.B). AECOM – Consultant en Gestion Environnementale et Sociale (CGES), version intermédiaire, Août 2019.

## ANNEXE 1 : Obligations et Responsabilités du Suivi et Évaluation (S&E) sur GIS, y-compris pour l'Étape de la Clôture du Projet

Dans l'étape de mise en œuvre et l'étape de clôture, les activités du S&E et la saisie de données et informations qui permettront l'évaluation qualitative ainsi que quantitative sont fondamentales pour mesurer le succès des projets individuels et celui de d'un Compact dans son ensemble. Les tableaux dans cette annexe présentent, par catégorie de responsables, selon les arrangements institutionnels, des informations et données qui doivent être saisies.

### Tableau 1 : Responsabilités de l'Ingénieur de Supervision, MCA-CGES et DIGIS

Les informations ci-dessous sont 1) élaborées par l'entreprise dans le PISG-C (sous la direction du/de la Spécialiste GIS) et 2) collectées par l'Ingénieur de Supervision et consignées dans son rapport. Le rapport est ensuite revu par MCA-CGES et DIGIS et, s'il est nécessaire, les points insuffisants sont discutés et/ou DIGIS pourrait utiliser les points insuffisants de toutes les entreprises pour organiser une autre formation ou atelier (dans l'étape de la mise en œuvre).

Tableau 1 : Responsabilités du Suivi GIS du MCA : Ingénieur de Supervision, expert/e GIS du CGES et DIGIS								
Groupes GIS cibles & Activité/Information de Vérification	Oui	Non	# et % de Personnes par:				Classification de poste : gestion, main d'œuvre qualifiée, semi-qualifiée, non qualifiée, autres	Observations ou commentaires
			Sexe (M, F)	Âge (range <sup>1</sup> )	Personnes handicapées	Région		
Suivi du plan d'embauche du PISG-C utilisé par l'entreprise en tenant compte des priorités GIS: -Stratégie de recrutement/de publication de poste (réf. langage, type de média et public cible pour promouvoir l'emploi des femmes et autres groupes cibles) conforme au plan ?								
-Critères de sélection qui promeuvent l'embauche de femmes et autres groupes cibles								
-Comité de sélection : composition H/F ?								
-Sensibilisation et formation sur le GIS des membres des comités de sélection pour éviter les préjugés ?								
-Séances d'information dans les régions pour les candidats potentiels pour encourager à postuler ?								

<sup>1</sup> Ranges of years: 0-5; 6-14; 15-25 (jeunes); 26-49; 50-60 60+

## Tableau 2 : Responsabilités du Suivi GIS des entreprises de construction

Les principaux thèmes du suivi de la mise en œuvre que l'entreprise doit inclure dans ses rapports sont : l'adhésion aux constatations et exigences GIS identifiées dans le PISG-C et dans les contrats, surtout celles concernant la promotion de l'égalité des opportunités économiques, la mise en œuvre des mesures pour éviter et gérer les plaintes de harcèlement, abus et agressions sexuels (HA/AS), etc. Les indicateurs détaillés figurent dans le tableau.

Tableau 2 : Responsabilités du Suivi GIS des entreprises de construction (l'expert/e GIS et les ingénieurs du projet)						
Tableau 2.1 : Questions relatives aux ressources humaines						
Groupes GIS cibles & Activité/données/information de Vérification					# ou % du personnel sur le chantier par :	
	Sexe (M, F)	Âge (range <sup>2</sup> )	#Personnes handicapées	Employé local ou régional	Classification de poste : gestion, main d'œuvre qualifiée, semi- qualifiée, autres	Observations/Remarques
Personnel <b>du chantier</b> enregistré par l'entreprise désagrégé par :					Du personnel total sur le chantier :	
# et % d'employés et consultants de l'entreprise :					# __ M/# __ F gestion	
# et % du personnel des sous-traitants :					# __ M/# __ F main d'œuvre qualifiés	
# et % du personnel des fournisseurs enregistrés :					# __ M/# __ F personnel semi- qualifiés	
TOTAL No. : ____ (personnes)					# __ M/# __ F autres	
Formations sur l'éthique et les mesures de gestion du GIS pendant la mise en œuvre, y-compris la discrimination et HA/AS et la gestion des plaintes (voir Fiche #3) pour tous les :       -employés et consultants	TOTAL : _____ (#personnes par session)				Dates (mois et année) par session:	
					1 <sup>ère</sup> : _____ (date de la session)	
					2 <sup>ème</sup> : _____ (date)	
					3 <sup>ème</sup> : _____ (date)	

Ranges of years: 0-5; 6-14; 15-25 (youth); 26-49; 50-60; 60+

<b>Tableau 2.2. Description des autres mesures prises sur la gestion des aspects GIS sur le chantier pour le suivi</b>				
<b>Activité/données/information GIS de Vérification, dates et responsables</b>	<b>Date/s</b>	<b>Responsable</b>	<b>Vérifié (Oui/Non)</b>	<b>Observations/Remarques</b>
Procédures/brochures sur les règles de comportement et d'éthique sur le GIS pour le chantier : - ont été développées -sont communiquées/distribuées au personnel -sont communiquées/distribuées aux visiteurs du chantier		CGES, DIGIS		
		CGES, Ing. de Supervision		
		CGES, Ing. de Supervision		
Des affiches et des représentations graphiques sont apposées dans des endroits visibles autour du chantier sur les comportements appropriés ou inacceptables et communiquant les procédures pour déposer une plainte contre les transgressions (physiques, verbales ou autres)		CGES, DIGIS		
Les manuels de l'employé, s'ils existent, incluent des informations sur la conduite, les comportements inacceptables, les mesures disciplinaires, ainsi que sur le processus et le respect de la confidentialité qui seront initiés lorsqu'une plainte est déposée, en particulier pour les plaintes de HA/AS		CGES, DIGIS		
Mise en place de la procédure de gestion des plaintes sur le HA/AS, y-compris la formation des cadres choisis pour ces postes (y-compris par rapport à la confidentialité) pour gérer les plaintes		CGES, DIGIS		

### Tableau 3 : Responsabilités de DIGIS pour le suivi et rapports sur le GIS

Les principaux thèmes de mise en œuvre que le DIGIS doit suivre et inclure dans ses rapports sont les éléments inclus dans les contrats des entreprises de construction, dans le PISG du Compact et le/s PISG-C. Les principaux points d'intérêt sont la promotion de l'égalité des opportunités économiques pour les femmes (et autres groupes cibles), la mise en œuvre efficace des mesures pour éviter et gérer les plaintes de harcèlement et d'abus sexuels sur le chantier ainsi que les cas de traite de personnes ou travail des enfants. Les indicateurs détaillés figurent dans le tableau. Il s'agira d'indiquer les populations cibles pour lesquelles l'indicateur est satisfait.

Tableau 3. Responsabilités de DIGIS et moyens de vérification d'inclusion pour la mise-en-œuvre du PISG-C et autres obligations GIS	
Actions	Moyens de vérification d'inclusion sociale et de genre
Préparation de manuels et outils de gestion sur le GIS	Ces manuels et outils de gestion sont destinés aux gestionnaires du chantier et aux chefs d'équipe (y inclus le maître d'ouvrage, l'ingénieur du projet, le spécialiste GIS de l'entreprise, le responsable du GIS du CGES, le personnel clé de l'équipe du S&E du MCA et l'ingénieur de supervision, sur tous les aspects GIS et sur la façon de gérer les problèmes de HA/AS enregistrés
Organisation de formations pour ces mêmes personnels et s'assurer que tous ont été formés sur tous les aspects du GIS (HS/AS, traite des personnes, travail des enfants, etc.) et l'entreprise a documenté les formations qu'ils ont reçues	Documentation des formations
Information et formation sur le GIS : toutes les personnes qui travaillent sur le chantier ont été informées et formées sur les aspects du GIS (HA/AS, politiques sur la traite des personnes, le travail des enfants, les politiques d'égalité d'accès aux opportunités économiques et de non-discrimination, etc.)	Documentation des informations et formations (p. ex., participants et leur affiliation, sujets et questions les plus soulevés par les participants, actions ou points d'accord pour résoudre difficultés, etc.)
Vérifier que les conditions du chantier à l'égard aux femmes et personnes vulnérables sont satisfaisantes (e.g., les toilettes, vestiaires et autres lieux ou équipements séparés pour les hommes et les femmes ; les affiches avec les instructions sur le processus d'enregistrement et de traitement d'une plainte de HA/AS, etc.)	Visites planifiées ou inopinées par l'équipe du DIGIS ou sollicitées par DIGIS auprès du CGES ou de l'Ingénieur de Supervision Revue de la documentation des vérifications dans les rapports de l'entreprise (par le/la spécialiste GIS), de l'Ingénieur de Supervision, des équipes du CGES et/ou du S&E Réunions périodiques avec les responsables de l'entreprise, de l'Ingénieur de Supervision, de la Direction des Opérations (DO) du MCA, du CGES et/ou de l'équipe du S&E /DESE

<b>Tableau 3. Responsabilités de DIGIS et moyens de vérification d'inclusion pour la mise-en-œuvre du PISG-C et autres obligations GIS</b>	
<b>Actions</b>	<b>Moyens de vérification d'inclusion sociale et de genre</b>
Suivre les cas de HA/AS enregistrés	<p>Analyse des cas :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• # Cas HA/AS enregistrés</li> <li>• # Cas HA/AS indirectement connus</li> <li>• # &amp; % Cas signalés de HA/AS résolus de manière satisfaisante (temps écoulé depuis l'enregistrement)</li> <li>• # et % Cas en cours d'analyse ou de résolution (temps écoulé depuis l'enregistrement)</li> </ul>
Suivre les actions de l'entreprise pour renforcer les politiques ou éviter des plaintes de HA/AS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réunions (virtuelles ou présentiels) avec les responsables de l'entreprise et l'Ingénieur de Supervision</li> <li>• Rapports des spécialistes GIS ou autres responsables des entreprises, de l'Ingénieur de Supervision, du CGES et du S&amp;E</li> <li>• Visites de chantiers pour confirmer les actions (p. ex., assister à de nouvelles formations, inspecter de nouveaux panneaux, de nouvelles installations ou rencontrer de nouveaux employés GIS, etc.)</li> <li>• Suivi et accompagnement d'activités d'élaboration de brochures d'information et de sensibilisation à l'intention du personnel</li> </ul>

## Tableau 4 : Responsabilités du Maître d’Ouvrage

Ces responsabilités s’appliquent au personnel compétent sur le GIS des équipes du DPES/CGES et portent sur le suivi de l’adhésion aux constatations et exigences GIS des études d’impact environnemental et social (EIES), des plans d’action de réinstallation (PAR), des Plan de restauration des moyens de subsistance (PRMS) et du PISG-C approuvé – surtout en ce qui concerne la promotion de l’égalité des opportunités économiques pour les femmes et autres groupes cibles, des mesures pour éviter et gérer les plaintes de harcèlement et d’abus et de l’agression sexuelle (HA/AS), etc. Il s’agira d’indiquer les données pour la partie de la population cible pour laquelle l’indicateur est satisfait.

<b>Tableau 4 : Responsabilités de S&amp;E du Maître d’Ouvrage (MCA)<sup>3</sup> et ses consultants sur les éléments du GIS</b>			
<b>Actions</b>	<b>Responsables</b>	<b>Associés</b>	<b>Cibles</b>
Superviser la mise-en-œuvre du PISG-C	Ingénieur de supervision <sup>4</sup>	CGES, DIGIS <sup>5</sup>	Entreprises <sup>6</sup>
Alerter le DIGIS immédiatement si des normes ne sont pas respectées ou si des indicateurs cibles sont insuffisants selon le PISG-C	Ingénieur de supervision	CGES	Entreprises
Revue des rapports périodiques des équipes responsables dans les entreprises	Ingénieur de supervision	CGES, DIGIS, équipe de projet construction	Entreprises
Discussions dans les réunions interdépartementales ou de la Coordination du MCA	DIGIS	Equipe de projet construction, CGES, Ingénieur de supervision	Entreprises
Coordonner avec le DIGIS les visites de chantier programmées et inopinées	Chefs de projets construction	CGES, DIGIS, équipe du projet, équipe du S&E (DESE)	Entreprises
Visites de suivi ou de supervision par rapport aux exigences GIS	Ingénieur de supervision	CGES, DIGIS, équipe de projet construction	Entreprises
Élaboration des rapports du S&E périodiques (& ad hoc) sur la mise en œuvre du projet, y-compris les aspects et les obligations contractuelles du GIS	Entreprises/Experts GIS	Ingénieur de supervision, CGES, DIGIS, équipe de S&E (DESE)	Entreprises

<sup>3</sup> Ingénieurs de Supervision, DIGIS, DPES/CGES, équipe du S&E/DESE

<sup>4</sup> Le/la chargé-e du GIS

<sup>5</sup> Idem

<sup>6</sup> Chefs du projet de l’entreprise et chargés du GIS

Annexe 1. Tableau 2. Check List de données et informations disponibles à saisir concernant les actions clés et leurs participants <sup>7</sup>								
Actions clés dans l'étape 2 : de la mise-en-œuvre des projets de construction	Date(s)	Langues utilisées	Région/s où les activités ont eu lieu et les informations publiées ou disséminées	#Participants		Compréhension (bonne, moyenne, faible)	Affiliation ou département des participants	#Total de participants
				# et % H	# et % F			
Formation des ingénieurs et spécialistes GIS des entreprises pour l'élaboration du PISG-C : par DIGIS								
Formations sur les politiques MCC (GIS, Travail des Enfants, Traite de Personnes) et comportement éthique de l'entreprise par le/la spécialiste GIS d'entreprise pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les chefs et <u>gestionnaires du projet</u> ;</li> <li>• <u>les sous-traitants</u> ;</li> <li>• les équipes de travailleurs.</li> </ul>								
Formations sur le HA/AS par le/la spécialiste GIS d'entreprise pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>• les chefs et gestionnaires <u>du projet</u> ;</li> <li>• les sous-traitants ;</li> <li>• les équipes de travailleurs du chantier<sup>8</sup>.</li> </ul>								
Sensibilisations sur le GIS-NP-SFI aux usagers des chantiers par l'expert GIS de								

<sup>7</sup> Note: Il faut que toutes les initiatives du GIS prennent davantage soin de recueillir des données de base qui, au moins, fournissent des bases de référence qui permettent de suivre les progrès et de tirer des leçons.

<sup>8</sup> Y-compris les ouvriers, gestionnaires, consultants et sous-traitants arrivés après que la formation base a été dispensée.

Annexe 1. Tableau 2. Check List de données et informations disponibles à saisir concernant les actions clés et leurs participants <sup>7</sup>								
Actions clés dans l'étape 2 : de la mise-en-œuvre des projets de construction	Date(s)	Langues utilisées	Région/s où les activités ont eu lieu et les informations publiées ou disséminées	#Participants		Compréhension (bonne, moyenne, faible)	Affiliation ou département des participants	#Total de participants
				# et % H	# et % F			
l'entreprise en partenariat avec DIGIS et CGES								
Sensibilisation des communautés environnantes par le CGES, l'expert/e GIS de l'entreprise sur :								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les opportunités d'emploi/ <u>économiques</u></li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les principes d'égalité des opportunités pour les <u>femmes (jeunes, etc.)</u></li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les mesures de protection et de sécurité aux environs du chantier y inclus contre le HA/AS, le travail des enfants, la traite des personnes, les IST-VIH-SIDA ainsi que le processus pour enregistrer les plaintes et suivre leur résolution.</li> </ul>								
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formation aux techniques d'animation à l'endroit des experts GIS des entreprises par DIGIS et CGES voire la Direction de la Communication (DCRP)</li> </ul>								



## **Millennium Challenge Account - Bénin II**

Disponibilité d'une énergie électrique efficace et fiable  
pour une croissance économique forte et durable