

République de Djibouti

Ministère de la Femme et de la Famille



Projet d'appui à la résilience des femmes et de leurs communautés face à la Violence Basée sur le Genre (P17833)

Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES)

Juillet 2022

Sommaire

Acronymes	5
Introduction.....	6
I - Données environnementales et sociales de référence.....	8
II - Description du projet.	12
1 . Composante 1 : Appui aux moyens de subsistance pour les adolescentes et les jeunes femmes à risque qui ont quitté l'école.	13
a) Sous-composante 1.1. : Compétences de vie, formations techniques et professionnelles pour accroître l'employabilité et les compétences entrepreneuriales.	13
b) Sous-composante 1.2. : Appui aux activités génératrices de revenus et au micro-entrepreneuriat.....	14
2 . Composante 2 : Interventions communautaires et renforcement des capacités pour la prévention et la réponse à la VBG.....	14
a) Sous-composante 2.1. : Promotion du changement de comportement et mobilisation communautaire	15
b) Sous-composante 2.2. Soutien technique pour fournir des services psychosociaux et de conseil.....	15
3 . Composante 3 : Gestion et administration du projet, suivi et évaluation et diffusion des connaissances.....	16
a) Sous-composante 3.1. Gestion de projet et administration	17
b) Sous-composante 3.2. Suivi et Evaluation	17
c) Sous-composante 3.3. Diffusion des connaissances	17
III - Les principaux acteurs identifiés jusqu'à présent.	17
1 . Ministère de la Femme et de la Famille.....	17
2 . Union Nationale des Femmes Djiboutiennes (UNFD).....	18
3 . Organisations à base communautaires.....	18
4 . Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP).	18
IV - Normes Environnementales et Sociales pertinentes pour le projet et cadre législatif national.....	18
1 . Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale	18
2 . Cadre juridique national.	19
V - Risques environnementaux et sociaux potentiels et mesures d'atténuation proposées.....	22
VI - Mesures d'atténuation.	24
1 . Critères d'éligibilité et sélection des bénéficiaires du projet.....	26

2 .	Mesures sanitaires pour minimiser la propagation et l'exposition au covid-19.	26
3 .	Activités Génératrices de Revenus.	27
4 .	Violences Basées sur le Genre.	29
VII - Procédures de Gestion du Personnel (PGP).		29
1 .	Identification des travailleurs associés au projet.	29
	a) Travailleurs directs.	29
	b) Travailleurs contractuels.	30
	c) Travailleurs communautaires.	30
	d) Employés des Fournisseurs Principaux.	30
	e) Travailleurs migrants.	30
2 .	Evaluation des principaux risques potentiels liés à l'emploi et aux conditions de travail. .	31
	a) Santé et Sécurité au Travail (SST)	31
	b) Risques associés aux conditions de travail et d'emploi.	32
3 .	Cadre législatif et réglementaire s'appliquant à l'emploi et aux conditions de travail.	33
	a) Conventions Internationales.	33
	b) Législation nationale.	33
4 .	MESURES D'ATTENUATION DU PGP.	40
5 .	Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.	42
	a) Mécanisme de Gestion des plaintes (MGP) des travailleurs contractuels et communautaires.	42
	b) Mécanisme de Gestion des plaintes pour les autres types de travailleurs.	42
	c) Canaux de soumission de plaintes :	42
	d) Enregistrement et documentation de la plainte :	42
	e) Enquête et Consultation :	43
	f) Communication de la réponse et clôture :	43
VIII - Mécanisme de Gestion des Plaintes du Projet.		44
1 .	Canaux de soumission de plaintes :	44
2 .	Enregistrement et documentation de la plainte :	44
3 .	Enquête et Consultation :	45
4 .	Communication de la réponse et clôture :	45
IX - Mise en œuvre du CGES.		45
1 .	Mise en œuvre du CGES.	45
2 .	Suivi, responsabilités et reporting.	46
3 .	Budget de mise en œuvre du CGES.	46
X - Consultation et information du public.		47
Annexe 1 – CLAUSES E&S A INCLURE DANS LES DOSSIERS DE PASSATION DE MARCHE OU ENTENTE DIRECTE PREVUS DANS LE CADRE DU PROJET.		59

Annexe 2 - Législation Nationale Applicable	61
Annexe 3 - Fiche de Projet (FP), incluant la Fiche de Diagnostic Simplifié (FIDS) des impacts environnementaux et sociaux	68
Annexe 4 - Procès-verbal de la réunion de consultation du CGES.....	71

Acronymes

ADDS	Agence Djiboutienne de Développement Social
ANPH	Agence National Des Personnes Handicapées
CASAF	Centre d'Action Sociale pour l'Autonomisation des Femmes.
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
E&S	Environnemental et Social
FIDS	Fiche de Diagnostic Simplifié.
FP	Fiche de Projet
HCR	Haut Commissariat des Nations unies pour les réfugiés
INSD	Institut National de la Statistique de Djibouti
MENFOP	Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle
MFF	Ministère de la Femme et de la Famille
MGF/E	Mutilations Génitales Féminines/Excision
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
OBC	Organisations à Base Communautaires
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
ONG	Organisation non gouvernementale
PEES	Plan d'engagement environnemental et social
PGP	Procédures de Gestion du Personnel
PMPP	Plan de mobilisation des parties prenantes
S-E	Suivi-Evaluation
UGP	Unité de Gestion de Projet
VBG	Violence Basée sur le Genre

Introduction

Djibouti est un petit pays à faible revenu situé dans la Corne de l'Afrique, confronté à de multiples problèmes de développement et figurant parmi les pays les moins avancés du monde. Le pays couvre une superficie de 23 200 kilomètres carrés (150 km du nord au sud) et compte 888 000 habitants. Les projets à forte intensité de capital, les emprunts à l'étranger et les loyers du port et des bases militaires étrangères ont stimulé la croissance économique mais n'ont pas contribué à créer suffisamment d'emplois. Les deux tiers de la population de Djibouti vivent dans les zones urbaines, principalement dans la capitale.

Malgré des taux de croissance économique élevés au cours de la dernière décennie, les niveaux élevés de pauvreté et de chômage sont généralisés. Le gouvernement de Djibouti a adopté une stratégie ambitieuse à long terme pour stimuler la croissance économique, créer des emplois et réduire la pauvreté.

Pour répondre à ces défis, la République de Djibouti a élaboré une stratégie de développement (Vision 2035) fondée sur cinq piliers clés qui visent à (a) renforcer l'unité, la paix et la solidarité, (b) renforcer la bonne gouvernance et la démocratie, (c) promouvoir croissance économique compétitive et saine, (d) investir dans le capital humain, et (e) accroître le commerce et le commerce avec les partenaires régionaux. Le principe fondamental de vision 2035 est l'inclusion de tous les Djiboutiens.

En matière de Genre, la République de Djibouti a ratifié l'ensemble des Conventions internationales relatives aux droits de l'homme notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF-CEDAW) en 1983, la Conférence Internationale sur la Population et le Développement (CIPD) en 1994. Au niveau continental, Djibouti est signataire du Protocole de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relative aux droits des femmes en Afrique ainsi, qu'entre autres, la Déclaration solennelle des Chefs d'Etat sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Au niveau national, le gouvernement de Djibouti a réalisé des avancées en mettant en place des stratégies nationales luttant contre certaines formes de violence basée sur le genre (VBG). La lutte contre les inégalités de genre et la fréquence élevée des violences à l'égard des femmes et des filles fait partie du plan de développement à long terme du pays, Vision Djibouti 2035. La Politique nationale sur le genre (2011-2021) se fixe pour objectif d'éliminer la violence à l'encontre des femmes et des filles, en insistant sur la réduction de la prévalence des mutilations génitales féminines (MGF/E). Djibouti a par ailleurs mis au point une stratégie nationale pour l'abandon total des mutilations génitales féminines/excision (MGF/E) (2018-2022), axée sur le renforcement des capacités institutionnelles et opérationnelles et la mise en œuvre d'activités de prévention et de plaidoyer, ainsi que sur la mise en place d'un cadre de protection afin d'aider les survivantes. Ces stratégies nationales ont été combinées à l'adoption d'une série de lois qui portent sur certaines formes de VBG et à un protocole national pour une coordination et une réponse intersectorielle entre les fournisseurs de services de sécurité, de santé, sociaux et judiciaires. Ce protocole conjoint a pour but de garantir que les survivantes de VBG reçoivent des soins urgents et une aide coordonnée de la part des fournisseurs de services. Il comprend aussi l'apport d'un ensemble d'aides complet, notamment des soins médicaux gratuits, un soutien psychosocial, une protection et une aide juridique.

Les progrès pour mettre en œuvre le programme national de lutte contre la violence contre les enfants et basée sur le genre ont été lents. Des obstacles majeurs demeurent pour institutionnaliser cette approche plurisectorielle en termes de procédures, de fourniture de services et d'accès à la justice. Des consultations avec les principales parties prenantes (entités publiques, partenaires de l'ONU et de la société civile) ont indiqué que (i) étant donné les ressources limitées, les services dédiés à la violence

envers les enfants et basée sur le genre sont concentrés dans la capitale et demeurent pratiquement inexistantes dans les districts situés en dehors de Djibouti ville ; (ii) même si des progrès ont été réalisés par rapport aux MGF, les normes culturelles et les tabous font qu'il est difficile de voir des changements de comportement sur le terrain, en dépit de la législation en ce sens ; et (iii) les fournisseurs de services dédiés à la violence envers les enfants et basée sur le genre n'avaient pas les compétences nécessaires pour apporter un soutien psychologique et émotionnel.

Le « Projet d'appui à la résilience des femmes et de leurs communautés face à la Violence Basée sur le Genre »(P17833) s'inscrit dans ce contexte. Il constitue le pilote d'une approche innovante de prévention de la VBG qui traite ce problème de développement (i) en s'attaquant aux facteurs de risque de la VBG à travers des activités génératrices de revenus et en renforçant les compétences de vie des adolescentes et des jeunes femmes ; (ii) en développant la capacité des fournisseurs de services existants à apporter aux survivantes un soutien psychologique et de conseil, dans le but de contribuer à leur bien-être émotionnel et de les autonomiser ; (iii) en développant la capacité des principales parties prenantes interagissant fréquemment avec cette population à risque (ex. les associations communautaires, le personnel scolaire) à identifier les indices de violence envers les enfants et basée sur le genre, et en les formant aux techniques de soutien psychosocial et d'intervention de crise pour qu'elles puissent aider la personne qu'on leur a adressée tout en lui apportant un soutien émotionnel ; (iv) en brisant les tabous autour des formes de VBG qui n'ont pas été traitées par les entités nationales et les partenaires de développement (violence du partenaire intime, violence de personnes autres que le partenaire, violence économique et mariage des enfants) grâce à une approche intergénérationnelle et sensible au genre.

Le « Projet d'appui à la résilience des femmes et de leurs communautés face à la Violence Basée sur le Genre » est soumis aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale¹. Conformément à ces exigences, il est nécessaire de préparer un Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) qui identifie les risques associés au projet par rapport aux 10 normes environnementales et sociales (NES).

Cet instrument a pour objectif de définir les principes, les règles, les directives et les procédures permettant de gérer les risques et effets environnementaux et sociaux. Il contient des mesures et des plans visant à réduire, atténuer et/ou compenser les risques et les impacts négatifs, des dispositions permettant d'estimer et de budgétiser le coût de ces mesures, et des informations sur l'agence ou les agences chargées de la gestion des risques et des impacts du projet, y compris leurs capacités correspondantes. Il fournit des informations pertinentes sur la localisation dans laquelle les sous-projets devraient être réalisés, les vulnérabilités éventuelles de cette localisation du point de vue environnemental et social ; les effets qui pourraient se produire et les mesures d'atténuation que l'on pourrait s'attendre à voir appliquer.

Le présent CGES est donc élaboré pour mettre au point des mesures de gestion des risques environnementaux et sociaux dans le cadre du projet, conformément aux exigences nationales et de la Banque mondiale. Il inclut également une section sur la procédure de gestion du personnel (PGP) - section 7.

D'autres instruments environnementaux et sociaux requis en vertu du CES, comme le Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) qui inclut le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). Les instruments environnementaux et sociaux ainsi que leur calendrier d'élaboration et de mise en œuvre sont définis dans le Plan d'engagement environnemental et social (PEES) du projet qui sera approuvé par le Gouvernement Djibouti et la Banque Mondiale lors de la signature de l'accord de prêt.

¹<http://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf>

I - Données environnementales et sociales de référence.

Djibouti est un pays à revenu intermédiaire inférieur stratégiquement situé dans la Corne de l'Afrique à l'entrée Sud de la mer Rouge et bordé par l'Érythrée, l'Éthiopie et la Somalie. Avec une population d'environ 990 000 habitants dont approximativement 85 % vivent dans la capitale Djibouti-ville, le pays se classe 166^{ème} sur 189 selon l'indice de développement humain (2019). Djibouti a connu une croissance régulière et rapide de 2015 à 2019 avec une croissance réelle annuelle moyenne du produit intérieur brut (PIB) de 7,2 %, lequel est tombé à environ 0,5 % en 2020 en raison de la pandémie de COVID-19, mais est remonté en 2021 pour atteindre 5,1 %. Malgré les perspectives économiques positives, l'extrême pauvreté reste élevée et concentrée principalement dans les zones rurales ainsi que dans les bidonvilles de la ville de Djibouti (Balbala), où la population réfugiée et migrante exerce une pression supplémentaire sur les ressources et les services déjà limités pour les communautés d'accueil. La croissance n'a pas été équitablement répartie, en particulier pour les jeunes – les moins de 35 ans représentent 75 % de la population – les femmes et les enfants.

Les femmes et les filles à Djibouti sont exposées à un risque élevé de diverses formes de violence basée sur le genre (VBG), y compris les mutilations génitales féminines/excision (MGF/E), le mariage forcé/précoce, la violence conjugale et la violence non conjugale, la violence économique. Bien qu'il y ait un manque de données représentatives au niveau national sur la VBG à Djibouti, les principales tendances en matière de VBG sont fournies dans le rapport sur les MGF/E et la violence à l'égard des femmes de l'Institut National de la Statistique de Djibouti et du Ministère de la Femme et de la Famille (INSD-MFF, 2020) ainsi que par la base de données de l'Union Nationale des Femmes Djiboutiennes (UNFD), une organisation non gouvernementale (ONG) dédiée à la prévention et à la réponse aux VBG. Il convient de noter la diminution de la prévalence des MGF/E de 98 % en 2002 à 71 % en 2019 (INSD-MFF, 2020). De plus, les MGF/E sont plus répandues chez les femmes âgées (95 % des femmes âgées de 40 à 49 ans) que chez les femmes plus jeunes (72 % des femmes âgées de 12 à 17 ans), ce qui indique que les jeunes générations abandonnent de plus en plus la pratique (INSD-MFF, 2020). Néanmoins, les MGF/E à Djibouti restent supérieures à 70 % et sont donc parmi les plus élevées au monde. Les mariages forcés/précoces (moins de 18 ans) sont pratiqués avec des taux estimés à 27 % dans les zones rurales et à 10 % dans les zones urbaines, une pratique qui a un impact direct sur l'éducation des filles, les perspectives d'accès à des opportunités économiques décentes plus tard dans la vie, la santé et le bien-être psychologique. Les violences conjugales et les violences non conjugales restent largement sous-déclarées, 7,9 % des femmes non célibataires ont signalé des violences physiques au cours de leur vie de la part de leur mari/partenaire et 6 % des femmes célibataires ont signalé des VBG physiques au cours de leur vie. Enfin, la violence économique, qui est une forme de violence domestique qui consiste à rendre une personne financièrement dépendante en gardant le contrôle sur ses ressources financières et/ou en interdisant la fréquentation scolaire ou professionnelle, est également très répandue à Djibouti.

Les activités du projet auront lieu dans la capitale Djibouti-ville et plus précisément dans les communes les plus vulnérables de Boulaos et Balbala.

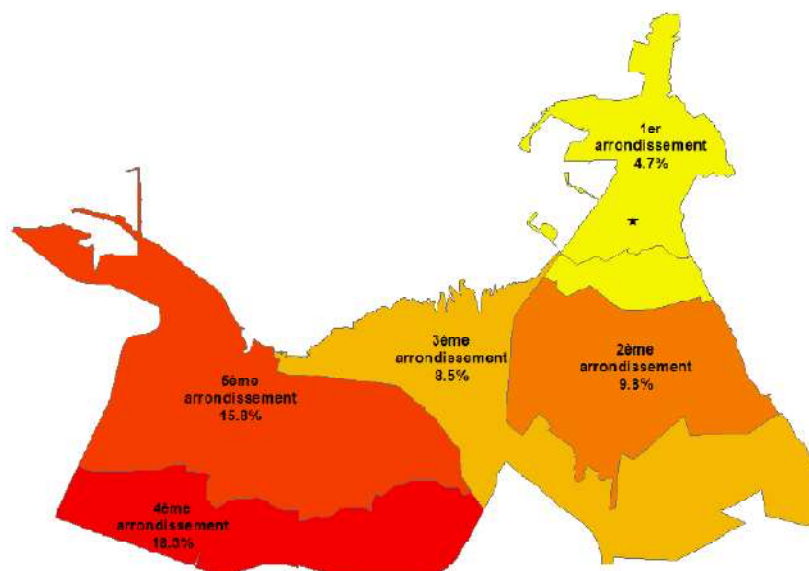
La dernière Enquête Djiboutienne Auprès des Ménages / Indicateurs Sociaux⁴ (EDAM-IS-4) de l'Institut National des Statistiques de Djibouti (INSD) datant de 2018 montre que les populations des communes de Boulaos (2^{ème} et 3^{ème} arrondissements) et des communes de Balbala (4^{ème} et 5^{ème} arrondissements) sont particulièrement vulnérables) avec des taux de pauvreté globale variant de 15,4 à 35,2 % et des taux de pauvreté extrême allant de 8,5 à 18,3% dans les 4 arrondissements cibles du projet.

Tableau 1 : Indicateurs de pauvreté² et inégalités à Djibouti-ville [source : EDAM-IS 4, INSD, 2018]

	Djibouti Ville	1 ^{er} arr.	2 ^{ème} arr.	3 ^{ème} arr.	4 ^{ème} arr.	5 ^{ème} arr.
Pauvreté extrême	13,6%	4,7%	9,8%	8,5%	18,3%	15,8%
Écart de pauvreté	3,5%	1,0%	2,3%	2,1%	4,8%	4,2%
Pauvreté globale	28,2%	13,0%	22,0%	15,4%	35,2%	33,6%
p90/p10	5,51	6,05	5,52	7,30	4,33	4,91

Source : Calculs avec l'EDAM4-IS.

Figure 1 : Taux de pauvreté extrême des individus par arrondissement de Djibouti-ville [source : EDAM-IS 4, INSD, 2018]



Source : Calculs avec l'EDAM4-IS.

Le projet appuiera des jeunes filles issues de trois écoles qui offrent une formation professionnelle aux jeunes filles ayant abandonné l'école et donc dans une situation vulnérable :

- 1- **Le Centre d'action sociale pour l'autonomisation des femmes (CASAF) géré par le Ministère de la Femme et de la Famille (MFF) à Balbala.** Ce centre propose une formation sur deux ans dans trois filières (coiffure, couture et cuisine) à des jeunes filles ayant entre 18 et 25 ans. 90 filles sont admises chaque an (parmi environ 500), 30 filles dans chaque filière. Toutes les

² Le seuil de pauvreté extrême de 2017 équivaut à 111 783 FD exprimé en termes annuels d'un adulte équivalent.

filles sont issues de la commune de Balbala. Certaines des étudiantes ont des besoins spéciaux. Les premières enregistrées sont les premières admises. Pour les filières couture et cuisine, les filles doivent savoir lire et écrire le Français. Il arrive qu'elles ne puissent pas toutes continuer la formation, et il y a beaucoup d'absentéisme. Les frais annuels sont représentatifs de 1500 francs djiboutien (équivalent de 8.4 US dollars). Le centre propose, à toutes les étudiantes, une formation linguistique ainsi que des formations sur l'employabilité (e.g. comptabilité). Le centre leur offre également l'accès à une pépinière pour que les certifiées puissent commencer à pratiquer et travailler. Depuis 2004, environ 1095 filles ont été certifiées. Les cinq premières de chaque section reçoivent des kits de démarrage. Le centre travaille en collaboration avec des associations, le secteur privé et des bénévoles. Le CASAF en collaboration avec les différents partenaires propose également des formations courtes. Certaines de ces formations ont ciblé le public des réfugiés (environ 60 femmes de 25 - 40 ans).

- 2- **L'École de la Seconde Chance géré par l'Union Nationale des Femmes Djiboutiennes (UNFD) à Djibouti-Ville (commune de Boulaos).** Ce centre propose une formation sur trois ans. La formation porte sur deux sujets (couture/broderie et cuisine) pour des jeunes filles ayant terminé leur 9^e année d'étude. De plus en plus, l'École de la Seconde Chance essaye de sélectionner des jeunes filles ayant un certain niveau d'alphabétisation et être issues de familles démunies de Djibouti-ville. 50 filles sont admises chaque an. La majorité des filles sont issues de la commune de Balbala et ont entre 15 et 25 ans. Les premières enregistrées sont les premières admises. Il arrive qu'elles ne puissent pas toutes continuer la formation, et il y a beaucoup d'absentéisme. Les frais mensuels sont de 3000 francs djiboutien (équivalent de 17 US dollars par mois). Il est possible d'exempter les frais (au cas par cas). Le centre propose, à toutes les étudiantes, une formation linguistique.
- 3- **Centre de formation de Boulaos, à Djibouti-Ville (commune de Boulaos) qui dépend du Ministère de l'Education Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP).** Ce centre propose une formation sur un an dans cinq filières (coiffure, couture, puéricultrice, entretien/ménage et cuisine) à des jeunes filles ayant plus de 16 ans qui ont effectué, en général, le cursus scolaire jusqu'en 9^e année (14 ans environ) mais ne peuvent pas continuer, ont eu un échec scolaire. 120 filles sont admises chaque an (différentes classes de 20 personnes). Les filles sont issues de différentes communes. Dans les dernières promotions, il y avait de nombreuses jeunes filles orphelines d'un parent. Il arrive qu'elles ne puissent pas toutes continuer la formation, et il y a beaucoup d'absentéisme. Les frais annuels sont de 6000 francs de Djibouti (équivalent de 34 US dollars). Le centre propose, à toutes les étudiantes, une formation. Le centre leur offre également des stages pendant cette année. Les filles ne reçoivent pas des kits de démarrage. Le centre en collaboration avec les différents partenaires propose également des formations courtes (ex : aux réfugiées).

Le projet mettra en œuvre des interventions de sensibilisation communautaire ciblant au moins 3 000 membres des communautés en s'appuyant sur des associations communautaires des 2 communes précédemment citées. Le public de ces sensibilisations n'a pas été identifié précisément à ce stade. De façon générale, l'UNFD utilise les comités de gestion communautaires (CGC) présents dans de nombreux quartiers des 2 communes cibles. Les CGC mènent de nombreuses activités de sensibilisation et sont organisés en sous-comités thématiques (dont des comités de veille sur les VBG et un club de grand-mères qui ont déjà été sensibilisées sur le sujet). Le MFF effectue aussi des activités de sensibilisations via les centres de développement communautaires qui sont sous la tutelle du ministère de la jeunesse. 150 associations ont été recensées et collaborent avec le CASAF. Elles ont toutes été sensibilisées sur les sujets de VBG.

Le projet renforcera aussi les capacités des travailleuses et travailleurs psycho-sociaux spécialisés dans la

lutte contre les VBG dans les 2 structures existantes :

- 1- **La cellule d'information, d'écoute et d'orientation (CEIO) de l'UNFD** qui a été inaugurée en 2007 qui propose un soutien psychosocial et offre un accès et suivi aux services de justice ainsi qu'à ceux de santé. La CEIO a aussi une ligne verte(1520) qui fonctionne dans tout le pays et cinq antennes dans les régions pour recevoir les cas de victimes adultes. La CEIO reçoit plus de 1000 cas par an.
- 2- **Le bureau des assistantes sociales du MFF** composée de deux assistantes sociales qui font du référencement et accompagnent physiquement les victimes au tribunal, etc. Elles peuvent recevoir jusqu'à cinq cas par jour et entre 15 à 20 cas par mois. Une ligne verte (1525) existe qui fonctionne dans tout le pays. Elles ne prennent pas uniquement en charge les MGF mais tous types de violences.

Le MFF reçoit les cas de victimes enfants alors que la CEIO reçoit les cas de victimes adultes.

Les deux tableaux suivants présentent les statistiques annuelles fournies par l'UNFD et le MFF.

Tableau 2 : Statistique sur la situation de la violence basée sur le Genre en 2021 et 2020
[Source : UNFD]

Type de VBG	2021	2020	Totaux
AGRESSION PHYSIQUE	374	251	625
MARIAGE FORCE/PRECOSE	10	1	11
MGFS	1	1	2
AGRESSION SSEXUELLE	13	8	21
VIOL/PENETRATION	4	7	11
ENLEVEMENT /RECRUTEMENT FORCE	-	-	-
DENI DE RESSOURCE/ OPPORTUNITES/ SERVICE	448	689	1137
VIOLENCE PSYCHOLOGIQUE/ EMOTIONNELLE	411	408	819
TRAFIC HUMAIN/TRAITE	2	-	2
TOTAL	1263	1365	2628

Tableau 3 : Nombre cas pris en charge par les assistantes sociales du MFF en 2021 (Source : MFF°)

NOMBRE DES CAS TRAITES 2019-2021

N°	Types de Violences	Nombre de cas traites en 2021
1	Négligences	30
2	Maltraitance physiques	9
3	Enlèvements	13
4	Abondant	4
5	Agression sexuelle	8
6	MGF	13
8	Mariage précoce	1
9	Expulsion du domicile	3
	TOTAL	81 cas

II - Description du projet.

Le gouvernement de Djibouti a reçu un don du Fonds Japonais pour le Développement social (Jappant Social Développent Fundy – JSDF - en anglais), en partenariat avec la Banque mondiale, pour la mise en œuvre du « Projet d'appui à la résilience des femmes et de leurs communautés face à la Violence Basée sur le Genre »(P17833) d'un montant de 2,75 millions de dollars US.

L'objectif du projet est de promouvoir la résilience des femmes et des communautés contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) à Djibouti-ville grâce à : (i) des programmes de développement des compétences et la création d'activités génératrices de revenus (AGR) des jeunes filles et femmes à risque ; (ii) des programmes communautaires de prévention des VBG, y compris la sensibilisation et la mobilisation communautaire; et (iii) le renforcement des capacités pour améliorer la qualité des services psychosociaux et de conseil utilisés par les survivants de VBG. Pour cela, le projet mènera des interventions locales qui réduisent les vulnérabilités aux VBG en combinant à la fois (i) des mesures de prévention pour les populations à risque grâce au renforcement de compétences généralistes / non-techniques, de formations professionnelles et de développement d'entreprise, d'activités génératrices de revenus, ainsi que d'un suivi post-subvention et d'un mentorat; et (ii) des mesures communautaires de prévention et de réponse à travers la mobilisation communautaire pour le changement de comportements et le renforcement des capacités pour améliorer la qualité des services d'appui psychosocial.

Le projet se décompose en 3 composantes :

- Composante 1 : Appui aux moyens de subsistance pour les adolescentes et les jeunes femmes à risque qui ont quitté l'école.

- Composante 2 : Interventions communautaires et renforcement des capacités pour la prévention et la réponse à la VBG.
- Composante 3 : Gestion et administration du projet, suivi et évaluation et diffusion des connaissances.

1 . Composante 1 : Appui aux moyens de subsistance pour les adolescentes et les jeunes femmes à risque qui ont quitté l'école.

L'objectif de cette composante est d'offrir des opportunités d'acquisition des compétences et de moyens de subsistance à au moins 1 000 adolescentes et jeunes femmes à risque à travers deux sous-composantes : (i) compétences de base, formations techniques et à vocation professionnelle ; (ii) et soutien aux activités génératrices de revenus. Les bénéficiaires sont des femmes ou des filles qui ont abandonné l'école et ont intégré le Centre d'action sociale pour l'autonomisation des femmes (CASAF) géré par le Ministère de la Femme et de la Famille (MFF) à Balbala, ou École de la Seconde Chance géré par l'Union Nationale des Femmes Djiboutiennes (UNFD) à Djibouti-Ville. Les deux écoles ciblent les jeunes filles et les femmes qui ont abandonné l'école, ont quitté leur famille ou sont issues de familles en dessous du seuil de pauvreté.

Une ONG sera chargée de gérer ces activités dans le cadre de cette composante et d'engager des spécialistes pour organiser des sessions de formation en groupe, où des femmes bénéficiaires sélectionnées auront l'occasion d'apprendre les unes des autres et d'exprimer en toute sécurité leurs espoirs, leurs craintes et leurs défis pour l'accès aux moyens de subsistance. A l'issue de l'achèvement des activités de formation, les participants seront éligibles pour postuler et bénéficier de l'appui au micro-entrepreneuriat et aux activités génératrices de revenus.

a) Sous-composante 1.1. : Compétences de vie, formations techniques et professionnelles pour accroître l'employabilité et les compétences entrepreneuriales.

Le projet pilotera un programme éducatif non formel innovant qui combine la formation à vocation professionnelle, l'entrepreneuriat et les compétences de base pour au moins 1 000 jeunes femmes à risque de VBG issues de milieux vulnérables à Balbala et à Djibouti Ville. Les bénéficiaires auront déjà suivi le cursus de l'une des deux écoles ciblant les femmes et filles à risque gérées par la MFF et l'UNFD. Les modules conçus pour améliorer l'employabilité et les compétences entrepreneuriales des bénéficiaires seront déterminés sur la base d'une évaluation rapide du marché du travail local combinée à une évaluation des besoins réalisée par le biais de consultations et d'entretiens avec les bénéficiaires et les parties prenantes concernées au niveau communautaire lors de la phase de démarrage du projet. Le programme d'études pourrait inclure, à titre indicatif : (i) le contenu des compétences de base nécessaires pour l'acquisition de compétences clés favorisant l'apprentissage (ex. lecture, écriture et calcul, pensée critique, résolution de problèmes et créativité en rapport avec le thème de l'entrepreneuriat), l'emploi (ex. leadership, intercommunication personnelle, gestion du temps et du stress, etc.) et l'autonomisation (ex. parentalité positive et sensibilisation aux différentes formes de VBG, y compris la violence domestique et conjugale, etc.) ; (ii) compétences techniques et de gestion essentielles pour préparer et mettre en œuvre des activités de micro et petit entrepreneuriat, y compris littératie financière et comptabilité, gestion et administration des affaires, marketing, etc. et (iii) les formations professionnelles (ex. commerce électronique, hôtellerie, services de restauration, informatique, couture, coiffure, etc.).

b) Sous-composante 1.2. : Appui aux activités génératrices de revenus et au micro-entrepreneuriat

Tous les bénéficiaires qui terminent le programme et présentent un projet d'entreprise ou un projet professionnel économiquement viable et durable sur le plan environnemental recevront un financement et/ou des équipements pour mettre en œuvre leur activité génératrice de revenus. Un soutien sera accordé et adapté en fonction de la faisabilité de la proposition de micro-entrepreneuriat soumise par les participants de la cohorte. Les critères d'évaluation de la faisabilité incluront le coût, le délai de mise en œuvre et la demande du marché. Les propositions de plans d'affaires qui rassemblent deux jeunes femmes ou plus seront encouragées car elles contribueront à l'apprentissage mutuel, à une plus grande cohésion et à la rentabilité en augmentant le taux de survie de l'activité entrepreneuriale. En outre, les bénéficiaires seront tenus de faire correspondre un certain montant (jusqu'à 15 %) de la valeur de la subvention avec une contribution en nature ou financière pour créer un plus grand sentiment d'appropriation, améliorant ainsi les chances de succès avec des résultats durables. En plus du capital de démarrage d'entreprise, les bénéficiaires bénéficieront d'un service de mentorat et d'un coaching de carrière / d'activité entrepreneuriale dispensés par l'ONG contractante au cours des 6 premiers mois suivant le démarrage de l'activité génératrice de revenus.

Cette sous-composante est conçue pour fournir des sous-subsidations. Le MFF, par l'intermédiaire de l'ONG principale qui sera embauchée, sera chargé de fournir des subventions de démarrage aux bénéficiaires éligibles pour permettre le démarrage ou l'expansion de leur petite entreprise conformément à leur plan d'affaires approuvé. Les sous-subsidations ne dépasseront pas le montant de 1 000 USD par bénéficiaire et seront décaissées en deux tranches de 50 % chacune, la deuxième tranche étant conditionnée à l'avancement de la mise en œuvre de l'activité entrepreneuriale. Le comité d'évaluation chargé d'examiner les plans d'affaires et d'approuver les bénéficiaires des subventions de contrepartie sera composé de représentants du MFF, de l'UNFD, de représentants du gouvernement local, de représentants du milieu des entreprises et de tout autre personnel spécialisé du prestataire de services sous contrat. Des détails sur le mécanisme et la composition du comité d'évaluation des subventions seront fournis au sein du manuel des opérations du projet.

Le budget de cette composante est estimé à 1 649 000 dollars.

2 . Composante 2 : Interventions communautaires et renforcement des capacités pour la prévention et la réponse à la VBG.

Cette composante vise à soutenir les interventions communautaires et le renforcement des capacités pour la prévention et la réponse à la VBG à travers les deux sous-composantes suivantes : (i) promotion du changement de comportement et mobilisation communautaire ; et (ii) appui technique pour la fourniture de services psychosociaux et de conseil. Les ménages et les communautés ciblées dans le cadre de la composante 2 seront ceux des bénéficiaires sélectionnés dans le cadre de la composante 1. Les interventions communautaires et les activités de renforcement des capacités (composante 2) seront mises en œuvre simultanément avec les activités de soutien aux moyens de subsistance (composante 1) afin de maximiser les résultats positifs, les deux contribuant à un environnement propice à la participation des populations à risque à l'économie locale, notamment en atténuant les risques de violence économique, l'une des manifestations de la violence conjugale.

a) Sous-composante 2.1. : Promotion du changement de comportement et mobilisation communautaire

Cette sous-composante vise à mettre en œuvre des interventions de sensibilisation communautaire ciblant au moins 3 000 membres des communautés. Les activités de sensibilisation se dérouleront par le biais d'ateliers et de formations et couvriront notamment des formes spécifiques de VBG qui ne font pas actuellement partie des campagnes de sensibilisation - telles que la violence conjugale et non conjugale, y compris le viol, les agressions sexuelles, la violence physique, la violence émotionnelle et psychologique, et les abus économiques. Cela sera mené par des membres des organisations à base communautaires (OBC) mentionnées précédemment ainsi que par le personnel des écoles publiques, qui ont tendance à être en première ligne dans leur interaction avec les victimes de la VBG et les populations à risque. Agissant en tant qu'agents de changement et éducateurs pairs pour la communauté ou pour les élèves des écoles cible, les membres des organisations communautaires et un certain nombre de membres du personnel scolaire seront formés par l'ONG principale sur la façon de sensibiliser les membres de la communauté et des ménages sur les différentes formes de VBG, et de s'assurer que les campagnes de sensibilisation soient intergénérationnelles et incluent les hommes et les garçons afin d'augmenter les chances d'adopter des attitudes transformatrices en matière de genre, y compris au niveau des ménages. Les membres des ménages des bénéficiaires des projets recevant un soutien aux moyens de subsistance (fourni dans le cadre de la composante 1) seront spécifiquement ciblés pour participer activement aux initiatives de sensibilisation et atténuer les effets négatifs potentiels. Une cartographie détaillée des organisations communautaires pertinentes qui seront davantage ciblées et activement engagées tout au long du projet sera réalisée au stade de l'évaluation.

Lors de la phase de démarrage du projet, une cartographie rapide des groupes sociaux existants au sein des communautés cibles sera réalisée pour identifier les groupes composés à la fois d'hommes et de femmes, ou exclusifs aux hommes ou aux femmes (par exemple, les groupes sportifs masculins, les groupes d'épargne féminins, etc.) pour les cibler spécifiquement pour mettre en œuvre les interventions de changement de comportement, et ainsi augmenter les chances de retenir leur attention et d'optimiser le succès et l'impact des activités de sensibilisation tout au long du cycle du projet. De plus, des séances de sensibilisation auront lieu dans le cadre d'activités récréatives périodiques (par exemple, séances de thé/café, application de henné, séances de soins des cheveux et des ongles, etc.). Lorsque cela est possible et sous réserve de l'intérêt des bénéficiaires des activités de micro-entrepreneuriat (sous-composante 1.2.), ces activités de sensibilisation pourraient avoir lieu dans leurs locaux après le démarrage des activités génératrices de revenus soutenues par le projet. En plus de représenter un espace sécurisé d'échanges entre les femmes, il créera des opportunités pour les bénéficiaires de la sous-composante 1.2. d'augmenter le potentiel d'avantages sociaux et économiques grâce au projet.

Une attention particulière sera accordée à l'engagement des hommes et des garçons, ainsi que des chefs locaux et de favoriser une approche intergénérationnelle promouvant des conseils de couple et une parentalité positive pour contribuer au changement de normes et d'attitudes au niveau communautaire. Chaque organisation communautaire élaborera son propre plan d'action avec des activités de sensibilisation concrètes pour prévenir ces formes de violence et assurer l'appropriation et l'adhésion au niveau communautaire.

b) Sous-composante 2.2. Soutien technique pour fournir des services psychosociaux et de conseil

Cette sous-composante est conçue pour renforcer la capacité des principaux prestataires de services de VBG, à savoir le personnel de l'UNFD et du MFF qui travaillent directement avec les survivants et les populations à risque, c'est-à-dire les jeunes femmes et filles vulnérables, à fournir un soutien psychosocial et des conseils. Le personnel ciblé, qui comprendra des travailleurs et assistants sociaux, bénéficiera d'une

formation officielle, d'un mentorat et d'un soutien pratique. Tout au long du projet, des formations et un renforcement des capacités sur les services psychosociaux et de conseil seront assurés par un entrepreneur spécialisé engagé par le projet dans le but de renforcer les capacités à la fois du MFF, en tant que ministère de tutelle chargé de promouvoir l'autonomisation et la protection des femmes à travers son réseau de travailleurs sociaux, et l'UNFD en tant que principale ONG locale fournissant assistance et protection aux femmes et aux filles vulnérables. Le MFF et l'UNFD bénéficieront de manière graduelle d'une formation des formateurs (FDF) et pourront former davantage d'institutions djiboutiennes telles que les directions nationales compétentes décentralisées à travers le pays et les organisations communautaires jusqu'à être autonomes sur les services psychosociaux et de conseil de base. Compte tenu du manque d'experts en matière d'appui psychosocial dans le pays, la justification du renforcement des services de VBG avec cet accent particulier est de combler le vide en augmentant le nombre de partenaires VBG capables de répondre aux besoins psychosociaux des survivants de VBG. L'approche FDF aidera à accroître les capacités à long terme des prestataires de services de VBG, des organisations communautaires concernées et des parties prenantes pour répondre aux besoins psychosociaux et de conseil des victimes de VBG. L'expert VBG qui sera embauché pour le renforcement des capacités devra élaborer un manuel simplifié compilant les meilleures pratiques allant du soutien psychosocial de base à la gestion des cas de VBG car cette dernière est souvent le principal point d'entrée permettant aux survivants de bénéficier de services élargis tels que les services psychosociaux et de conseil. Tous les matériels de renforcement des capacités élaborés par l'expert devront être conformes aux normes et directives internationales en matière de VBG tout en étant adaptés au contexte spécifique de Djibouti. Un plan de transition et de pérennisation du processus de transfert de compétences vers les acteurs ciblés sera proposé dans le cadre des missions de l'expert.

En outre, les points focaux pertinents identifiés parmi les OBC, le CASAF et l'école de la deuxième chance, ainsi que le personnel des écoles publiques de Djibouti Ville et de Balbala sélectionnés sur une base pilote, bénéficieront également des formations dispensées par le consultant sous contrat. Les formations comprendront des conseils et des outils sur la façon de reconnaître les signes de maltraitance, de promouvoir un signalement sûr et confidentiel et de fournir un soutien psychosocial. Ils intégreront en outre des mécanismes de supervision adéquats des prestataires de services VBG travaillant sur le soutien psychosocial ainsi que des mesures visant à garantir que les besoins en santé mentale des prestataires soient satisfaits afin d'améliorer la résilience et le bien-être des travailleurs. Outre le renforcement des capacités des membres des OBC et du personnel scolaire sur les aspects psychosociaux, ces derniers bénéficieront également de formations sur les protocoles et les voies d'orientation tels que le système d'orientation et la hotline VBG - car ils sont peu utilisés au niveau national, en particulier en dehors de Djibouti Ville – et pour s'assurer qu'une approche intégrée et holistique de la réponse à la VBG soit mise en œuvre.

Le budget de cette composante est de 692 000 USD.

3 . Composante 3 : Gestion et administration du projet, suivi et évaluation et diffusion des connaissances.

Cette composante appuiera les activités suivantes : (i) gestion du projet pour la coordination et la mise en œuvre des activités y compris certains frais de fonctionnement ; (ii) les activités de suivi et d'évaluation du projet, y compris une approche communautaire participative pour les interventions à base communautaire (iii) la préparation du rapport d'évaluation final, y compris les leçons apprises ; (iv) la gestion des risques environnementaux et sociaux ; (v) évaluations participatives ; et (vi) audits annuels.

a) Sous-composante 3.1. Gestion de projet et administration

Une unité de gestion du projet (UGP) établie au sein du MFF sera chargée de la coordination globale, y compris la gestion fiduciaire et la gestion des risques environnementaux et sociaux des activités du projet. L'équipe de l'UGP comprendra principalement du personnel de la MFF détaché auprès de l'UGP, en plus de consultants individuels ayant une expertise spécifique. La composition de l'équipe sera décrite plus en détail au stade de l'évaluation.

b) Sous-composante 3.2. Suivi et Evaluation

L'UGP mettra en place un mécanisme participatif de suivi et d'évaluation (S&E) pour suivre les progrès et les résultats des activités du projet pendant la mise en œuvre du projet. Outre le soutien de l'ONG recrutée dans la collecte, l'analyse et la communication des données relatives aux activités du projet, un système de suivi et d'évaluation participatif approprié au niveau local sera développé pour contribuer à l'appropriation et à l'engagement des communautés cibles et afin de pérenniser les résultats des activités du projet. L'approche participative de S&E sera principalement utilisée pour les interventions communautaires telles que pour mesurer le changement de comportement de la communauté concernant la VBG. En outre, une évaluation du processus communautaire sera incluse dans la stratégie de S&E pour suivre la mise en œuvre grâce à une rétroaction continue et à une gestion adaptative - le mécanisme de gestion des plaintes (MGP) du projet sera un outil essentiel pour faciliter l'évaluation du processus, en plus des discussions de groupe avec membres de la communauté et des entretiens semi-structurés avec des dirigeants communautaires et d'autres parties prenantes concernées.

c) Sous-composante 3.3. Diffusion des connaissances

Les leçons apprises seront capturées pour le partage des connaissances tout au long du cycle du projet, y compris si nécessaire pour ajuster les activités du projet/ adapter selon les circonstances, et pour éclairer la programmation future. Un spécialiste de la gestion des connaissances sera recruté pour consolider et analyser les enseignements tirés au cours de la mise en œuvre du projet. Les leçons apprises seront diffusées lors d'événements spécifiques où les bénéficiaires du projet auront l'occasion de s'exprimer et de présenter comment les interventions du projet ont eu un impact sur leur vie, les résultats et réussites, mais aussi les défis spécifiques au contexte djiboutien qui auraient pu être rencontrés et les moyens par lesquels le projet aura pu y remédier. Ces événements seront documentés et couverts dans les médias. Des représentants du gouvernement djiboutien et du gouvernement du Japon, ainsi que des partenaires au développement seront invités à partager davantage leurs expériences et à sensibiliser à l'importance d'investir dans les populations vulnérables et à risque pour leur autonomisation économique, mais aussi d'investir au niveau des ménages et des communautés afin de favoriser un environnement exempt de VBG et propice à la participation des femmes.

Le budget de cette composante est de 409 000 USD.

III - Les principaux acteurs identifiés jusqu'à présent.

1 . Ministère de la Femme et de la Famille.

Le projet sera mis en œuvre par le Ministère de la Femme et de la Famille (MFF) au sein de laquelle sera créé une Unité de Gestion de Projet (UGP). Le MFF assurera la gestion et administration du projet, le suivi- évaluation et la diffusion des connaissances. Le MFF, parmi plusieurs activités, en ce qui concerne

ce projet, est également en charge : du bureau des assistantes sociales, de la CASAF et des activités de sensibilisations.

2 . Union Nationale des Femmes Djiboutiennes (UNFD).

L'UNFD est l'ONG locale principale fournissant une assistance et une protection aux femmes et aux filles vulnérables. L'UNFD est en charge de diverses activités : la CEIO, l'école de la seconde chance et des activités de sensibilisation auprès des communautés.

3 . Organisations à base communautaires.

Les activités de sensibilisation de la sous-composante 2.1 (ateliers et formations portant sur des formes spécifiques de VBG qui ne font pas actuellement partie des campagnes de sensibilisation - telles que la violence conjugale et non conjugale, y compris le viol, les agressions sexuelles, la violence physique, la violence émotionnelle et psychologique, et les abus économiques) seront menées par des membres des organisations communautaires.

A ce stade, les organisations à base communautaires considérées sont les CGC qui sont sous l'UNFD mais une cartographie détaillée des organisations communautaires pertinentes qui seront davantage ciblées et activement engagées tout au long du projet sera réalisée.

4 . Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle (MENFOP).

Le centre de formation de Boulaos est sous le MENFOP. De plus, il est possible que des points focaux de certaines écoles publiques de Djibouti-ville (communes de Boulaos et Balbala) seront sélectionnés comme pilotes, bénéficieront également des formations dispensées par le consultant sous contrat dans le cadre de la sous-composante 2.2 recruter par le MFF. Il s'agit d'un consultant spécialisé qui fournira des formations et un renforcement des capacités pour les services psychosociaux.

Les acteurs et consultants qui mettront en œuvre chacune des composantes seront recrutés par le MFF lors de la mise en œuvre du projet.

IV - Normes Environnementales et Sociales pertinentes pour le projet et cadre législatif national.

1 . Normes Environnementales et Sociales de la Banque Mondiale

Conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social, les Normes Environnementales et

Sociales (NES)³ pertinentes pour le projet sont les suivantes

- La NES n°1, Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- La NES n°2, Emploi et conditions de travail ;
- La NES n°3, Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution ;
- La NES n°4, Santé et sécurité des populations ;
- La NES n°10, Mobilisation des parties prenantes et information
- **La NES n°1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux** : La NES n°1 s'applique à deux égards. Premièrement, les activités génératrices de revenus pourraient induire des risques environnementaux et sociaux. Deuxièmement, des risques généraux de la mise en œuvre du projet tel que i) non-transparence dans la sélection des bénéficiaires, ii) des risques relatifs à l'emploi et aux conditions de travail (travail des enfants, travail forcé), iii) des risques de harcèlement sexuel (HS) ou d'exploitation ou d'abus sexuels (EAS), iv) des risques de propagation du covid-19 sont à considérer (voir détails dans la section V).
- **La NES n°2 : Emploi et conditions de travail** : Le projet aura recours différents types de travailleurs pour lesquels différents types de risques existent (travail forcé, discriminations ou harcèlement sexuels...). La section VII présente ces risques et propose des mesures d'atténuation et des procédures simples de gestion de la main-d'œuvre.
- **La NES n°3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution**. Les activités génératrices de revenus pourraient induire des risques environnementaux et sociaux – consommation d'eau, d'énergie, ou polluants. Le projet ne prévoit pas de travaux et que de petites acquisitions (matériel informatique). Les risques sont donc limités.
- **La NES n°4 : Santé et sécurité des communautés**. Les risques identifiés sont i) le risque de propagation du COVID-19 lors des activités du projet, ii) les risques d'EAS / HS. Le projet ne prévoit pas de recours à des forces armées, ni d'afflux de travailleurs. Les travailleurs et les bénéficiaires du projet seront informés sur les risques de violence, d'abus et de harcèlement sexuel et sur les canaux de soumission des plaintes appropriés.
- **La NES n°10: Mobilisation des parties prenantes et information** : La mobilisation des parties prenantes est un pilier de ce projet. La consultation des parties prenantes a joué un rôle clé dans la conception du projet. De plus, les activités de formation et de sensibilisation par des associations communautaires pour 3000 bénéficiaires font partie intégrante des activités (sous-composante 2.1). En complément des activités des sensibilisations sur les VBG, un Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP) sera préparé pour informer les communautés concernées sur le projet afin de limiter les risques de non-transparence et de sélection non-inclusive des bénéficiaires. Il précisera les critères d'éligibilité des bénéficiaires, les impacts sociaux potentiels et les mesures d'atténuation, ainsi que le détail des différentes activités de participation communautaire prévues. Le PMPP portera une attention spécifique aux plus vulnérables (réfugiées, migrantes, personnes à besoins spéciaux, survivantes de VBG).Le PMPP décrira également le mécanisme de gestion des plaintes qui sera mis en place pour le projet.

2 . Cadre juridique national.

³ <https://www.banquemonddiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-framework-resources>

Le cadre juridique djiboutien et les conventions internationales ratifiées par la République de Djibouti relatifs aux normes environnementales et sociales (NES) pertinentes pour le projet peuvent se résumer par le tableau suivant (le détail se trouve en annexe 2):

Tableau 4: Cadre Législatif Djiboutien associé aux NES pertinentes pour le Projet

NES Banque Mondiale	Cadre Législatif et Administratif Djiboutien	Ecart entre la législation nationale et les exigences de la Banque Mondiale et observations
<p>NES 1 : Evaluation et gestion des risques environnementaux et sociaux</p>	<p>Protection de l'environnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Loi N°51/AN/09/6ème L promulgué le 1er juillet 2009 portant Code de l'Environnement : Le code de l'environnement protège à la fois les ressources en eau, les sols et sous-sols, l'air, les ressources végétales et fauniques, et les établissements humains. - Le Décret N°2011-029/PR/MHUEAT portant révision de la procédure d'EIE du décret n° 2001-0011/PR/MHUE, adopté le 24 février 2011. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le décret relatif aux Etude d'Impact Environnemental (EIE) s'applique aux projets d'infrastructures. Aucun projet de ce type n'est prévu. - Toute activité qui requerrait une étude d'impact environnementale et sociale sera exclue des AGR finançable par le projet. - Elaboration de Fiche de Diagnostic Simplifié (FIDS)
<p>NES 2 Emploi et Conditions de Travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La loi n°133/AN/05/5ème, promulguée en Janvier 2006, portant Code du Travail ; - Législation nationale pour la fonction publique - Loi n°48/83/1ère L portant statut général des fonctionnaires - Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires. - Manuel de procédure et règlement intérieur du Ministère de la Femme et de la Famille. - Loi N°24/AN/14 7ème L du 5 Février 2014 instaurant l'Assurance maladie universelle qui assure une couverture médicale de base à toute la population vivant sur le territoire de la République de Djibouti. 	<p>Pour tous les employés à l'exception des agents de l'Etat s'applique le code du travail. Ce dernier est conforme à la NES 2 pour les points suivants : i) attribution des congés payés, congés maladie, congés maternité et congés pour raisons familiales, ii) non-discrimination et égalité des chances, iii) organisation des travailleurs, iv) interdiction du travail forcé.</p> <p>Deux différences peuvent être constatées entre la NES 2 et le Code du Travail.</p> <p>Des dispositions existent dans le Code du Travail pour les travailleurs de 16 à 18 ans (le travail des enfants de moins de 16 ans étant interdit à Djibouti) or il n'y a pas de dispositions pour les travaux dangereux au sens du Cadre Environnemental et Social⁴ dans la législation djiboutienne. Ces types de travaux seront exclus des activités.</p> <p>Les mesures du Code du Travail quant à la sécurité et santé au travail (SST) sont génériques. Le seul risque SST identifié pour ce projet étant la contamination par le COVID-19, la réglementation spécifique au COVID-19 du Ministère de la Santé s'appliquera et sera renforcée par des sensibilisations (cf. plus bas</p>

⁴<https://www.banque mondiale.org/fr/projects-operations/environmental-and-social-framework>

NES Banque Mondiale	Cadre Législatif et Administratif Djiboutien	Ecart entre la législation nationale et les exigences de la Banque Mondiale et observations
		<p>dans ce tableau).</p> <p>La législation nationale ne prévoit pas de mesures de prévention et de gestion des risques liés à la SST pour les agents de l'Etat (fonctionnaires ou conventionnés). En ce qui concerne les agents de l'Etat (fonctionnaires et conventionnés), les points suivants de la NES 2 s'appliquent : i) protection de la main d'œuvre – interdiction de travail des enfants ou de travail forcé, ii) les mesures de SST.</p> <p>Il n'y a pas de recrutement de mineurs dans la fonction publique même si aucun texte ne l'interdit. La réglementation spécifique au covid-19 du Ministère de la Santé s'appliquera et sera renforcée par des sensibilisations (cf. plus bas dans ce tableau).</p>
<p>NES 3 : Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution</p>	<p>Le code de l'environnement vise la protection et la préservation des/de</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ressources en eau ; - Ressources en sol et sous-sol ; - L'air et l'atmosphère ; - Des ressources végétales et fauniques ; - Des établissements humains. 	<p>Il pourrait cependant y avoir une empreinte environnementale avec des activités de subsistance à petite échelle, y compris dans la gestion des déchets solides, liquides ou électroniques.</p> <p>Des mesures pertinentes pour promouvoir l'efficacité des ressources et la prévention et la gestion de la pollution selon les besoins seront détaillées dans la section VI.</p> <p>Une liste d'exclusion du type d'activités (nécessitant une utilisation importante d'énergie ou d'eau.) que le projet ne financera pas sera utilisée pour filtrer le projet d'entreprise.</p>
<p>NES n°4 - Santé et Sécurité des Populations</p>	<p>Le Code de l'Environnement exige que l'Etude d'impact évalue les impacts sociaux, culturels, culturels et économiques, impacts sur le cadre de vie du citoyen, sur l'hygiène et la salubrité publique et sur la commodité du voisinage des conséquences des bruits, vibrations, odeurs, émissions lumineuses et autres.</p> <p>Les textes relatifs à la gestion de la pandémie de COVID-19 ainsi que les risques sont détaillés plus bas dans ce tableau.</p>	<p>Le risque principal pour les populations est le risque de propagation du COVID-19. La réglementation spécifique au COVID-19 du Ministère de la Santé s'appliquera et sera renforcée par des sensibilisations (cf. plus bas dans ce tableau).</p> <p>Des mesures de prévention et d'atténuation des risques HS/EAS seront détaillées dans la section VI.4.</p>
<p>Santé et COVID-19</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Accès aux soins : loi N°24/AN/14 7ème L du 5 Février 2014 instaurant l'Assurance maladie universelle qui assure une couverture médicale de base à toute la population vivant sur le territoire de la République de Djibouti. - La Loi N°24/AN/14 7ème L du 5 Février 2014 portant sur l'Assurance Maladie Universelle - Le Décret N° 2020-066/PRE a institué le 26/03/2020 le cadre institutionnel de gestion de crise liée à la pandémie de COVID-19 - Le Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de 	<p>Il n'existe pas de dispositions spécifiques pour les personnels à risques de complication pour la COVID-19 (avec des facteurs de comorbidité).</p>

NES Banque Mondiale	Cadre Législatif et Administratif Djiboutien	Ecart entre la législation nationale et les exigences de la Banque Mondiale et observations
	prévention contre la propagation du COVID-19.	
<i>Violences Basées sur le Genre</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence. - Loi n°55/AN/09/6ème L relative à la violence contre les femmes notamment les Mutilations Génitales Féminines. 	Il n'existe pas de mesures d'application de la Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence à ce jour (politiques de formations spécifiques, aide juridique, suivi sanitaire et psychologique, centres d'accueil...).
NES n°10, Mobilisation des parties prenantes et information	<ul style="list-style-type: none"> - Art.15 du Code de l'environnement exige l'étude d'impact sur l'environnement doit être faite avec la participation des populations et du public concernés à travers des consultations et des audiences publiques, afin de recueillir et de prendre en compte les avis des populations sur le projet. 	La mobilisation des parties prenantes au sens de la NES n°10 aura lieu tout au long du projet. Elle sera détaillée dans le PMPP.
Personnes vulnérables	<ul style="list-style-type: none"> - Convention Internationale Relative aux Droits des Personnes Handicapées (CIRDPH) (2008) ; - Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières ; - Pacte mondial pour les réfugiés. - Loi N° 133/AN/16/7ème L portant sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants. 	Le Cadre d'Action Global pour les réfugiés ratifié par Djibouti permet aux réfugiés d'avoir accès à l'éducation, la santé et le travail. A ce jour, les migrants ne disposant pas de documents d'identité ne peuvent pas bénéficier d'une activité professionnelle formelle.

V - Risques environnementaux et sociaux potentiels et mesures d'atténuation proposées

Le projet générera des impacts positifs du fait des activités communautaires de sensibilisation aux VBG, du développement des moyens de subsistance des jeunes filles et femmes à risques de VBG (AGR) et du renforcement de capacités des agents psychosociaux. Ces effets positifs sont nombreux et durables sur le long terme. Cependant, la mise en œuvre du projet s'accompagnera de risques environnementaux et sociaux qui doivent être gérés conformément au Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale ainsi que du cadre juridique national.

Les principaux risques environnementaux et sociaux identifiés dans le CGES sont résumés dans le tableau ci-dessous. Les mesures d'atténuation sont proposées dans la section suivante.

Tableau 5 : Risques environnementaux et sociaux principaux

Activités clés	Risques environnementaux et sociaux potentiels
Phase de planification	
Identification des bénéficiaires	Risque d'accès inéquitable aux bénéfices du projet (incluant le risque de capture par les élites), Sélection non-transparente, risque de mauvaise conception des critères de sélection, Risque de mauvaise diffusion de l'information sur le projet. Risques de tensions sociales.
Phase de mise en œuvre	
Gestion du projet	Risque de propagation du COVID-19 pour les travailleurs du projet. Risques de non-respect des droits des travailleurs. Risque de non-respect de la protection des travailleurs. Risques de harcèlement sexuel et/ou d'exploitation sexuelle et d'abus sexuel (HS/EAS).
Activités de sensibilisation et de formation	Risque de propagation du COVID-19 pour les bénéficiaires du projet. Risques de harcèlement sexuel et/ou d'exploitation sexuelle et d'abus sexuel (HS/EAS).
Activités génératrices de revenus des bénéficiaires	Risques potentiels d'activités avec des impacts sociaux ou environnementaux (ex : jardins agricoles avec usage de pesticides, déchets, pollutions, réinstallation de populations ou d'activités économiques etc.). Risques de non-respect de la protection des travailleurs. Risques de violences économiques/Risque de marginalisation par la gent masculine des filles et femmes générant des revenus Risques de tensions entre les candidates en cas de reprises des idées de projet par d'autres candidates.

Risques liés à une mauvaise identification ou priorisation des bénéficiaires : la mauvaise définition des critères de sélection des bénéficiaires ou la mauvaise diffusion des informations liées au projet pourrait engendrer du favoritisme, une capture par les élites et l'exclusion des groupes les plus vulnérables avec in-fine des risques de tensions sociales.

Risques associés aux conditions de travail : les risques relatifs à l'emploi et à la main d'œuvre sont les risques liés aux conditions de travail et d'emploi (contrat, durée de travail, congés...), les risques de discrimination, les risques de limitation du droit des travailleurs à se constituer en association, les risques relatifs à la protection de la main d'œuvre (travail des enfants, travail forcé), et les risques de santé et sécurité au travail (en particulier exposition au COVID-19). Ils sont détaillés et les mesures d'atténuation prévues sont expliquées dans les procédures de gestion du personnel (section VII).

Risques liés aux activités génératrices de revenus des bénéficiaires (AGR) : les AGR que développeront les bénéficiaires du projet et à ce titre tous types de risques environnementaux et sociaux devraient être considérés mais i) une liste d'exclusion précisera quelles activités ne peuvent pas être financées par le projet, ii) les montants relativement faibles du fonds (1000\$ par bénéficiaire) limiteront les projets à des activités de faible ampleur. La procédure à suivre pour analyser, limiter et documenter les risques environnementaux et sociaux des AGR est expliquée dans la section VI. Il existe aussi un risque de création de tensions si le secret de chacune des candidates n'est pas protégé.

Risques associés à la propagation de la COVID-19 : Ce risque a été identifié comme un risque transversal compte tenu de la situation de la pandémie de COVID-19. Il sera plus particulièrement considéré pour les travailleurs du projet ainsi que les bénéficiaires et communautés recevant les formations et les programmes de sensibilisation. Le projet intégrera des mesures d’atténuation pour se conformer au Décret n°2020-066/PRE, qui a institué le 26 mars 2020 le cadre institutionnel de gestion de crise liée à la pandémie de COVID-19.

Risques d’exploitation sexuels et abus sexuels et de harcèlement sexuel (EAS/HS) : Bien que l'objectif du projet soit d'améliorer l'accès aux services de VBG, il existe toujours un risque d'exploitation et d'abus sexuels et de harcèlement sexuel (EAS/SH), car les survivant.e.s de VBG sont une population vulnérable et le personnel du projet sera en position de pouvoir par rapport aux bénéficiaires.

Le risque EAS/SH pour les travailleurs du projet est également considéré et des mesures d’atténuation sont proposées dans la section suivante.

VI - Mesures d’atténuation.

Le tableau ci-dessous résume les risques E&S identifiés ainsi que les mesures d’atténuation proposées dans le cadre du projet.

Tableau 6 : Principaux risques environnementaux et sociaux du projet et mesures d’atténuation associées.

Activités clés	Risques environnementaux et sociaux potentiels	Mesures d’atténuation
Identification des bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d’accès inéquitable aux bénéfices du projet (incluant le risque de capture par les élites), - Sélection non-transparente, risque de mauvaise conception des critères de sélection, - Risque de mauvaise diffusion de l’information sur le projet. - Risques de tensions sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> - De façon générale, les filles devront être issues d’une des 3 écoles mentionnées plus haut, des communes de Balbala et Boulaos et pouvoir apporter une contribution de 10% ou l’équivalent en ressources (matching grant). Finalisation des critères de sélection des bénéficiaires des AGR ciblés soumis pour validation à la Banque Mondiale. - Large diffusion des critères de sélection (cf. PMPP). - Création d’un comité de sélection qui évaluera les candidatures et documentera le processus de sélection. - Création et diffusion de l’information sur les mécanismes de plaintes du projet (cf. section VIII).
Gestion du projet	<ul style="list-style-type: none"> - Risque de propagation du COVID-19 pour les travailleurs du projet. - Risques de non-respect des droits des travailleurs. - Risque de non-respect de la protection des travailleurs. - Risques de harcèlement sexuel 	<ul style="list-style-type: none"> - Le projet mettra en œuvre les mesures sanitaires adéquates (décrites en section VI) pour protéger le personnel, les bénéficiaires et les communautés contre le risque de propagation du COVID-19, - Le projet appliquera les procédures de gestion

Activités clés	Risques environnementaux et sociaux potentiels	Mesures d'atténuation
	et/ou d'exploitation sexuelle et d'abus sexuel (HS/EAS).	<p>du personnel (PGP) décrites dans la section VII.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tous les travailleurs du projet recevront une formation initiale (droit et protection des travailleurs, prévention des de HS/EAS) et signeront un code de conduite.⁵ - Plusieurs mécanismes de gestion des plaintes existent ou seront créés afin de recueillir :i) les plaintes des travailleurs, ii) les plaintes sensibles (EAS/HS), iii) les plaintes des bénéficiaires ou des communautés.
Activités de sensibilisation et de formation	<ul style="list-style-type: none"> - Risque de propagation du COVID-19 pour les bénéficiaires du projet. - Risques de harcèlement sexuel et/ou d'exploitation sexuelle et d'abus sexuel (HS/EAS). 	<ul style="list-style-type: none"> - Le projet mettra en œuvre les mesures sanitaires adéquates (décrites en section VI) pour protéger le personnel, les bénéficiaires et les communautés contre le risque de propagation du COVID-19, - Tous les travailleurs du projet recevront une formation initiale (prévention des de HS/EAS) et signeront un code de conduite. - Plusieurs mécanismes de gestion des plaintes existent ou seront créés afin de recueillir :i) les plaintes des travailleurs, ii) les plaintes sensibles (EAS/HS), iii) les plaintes des bénéficiaires ou des communautés.
Activités génératrices de revenus (AGRs) des bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> - Risques potentiels d'activités avec des impacts sociaux ou environnementaux (ex : jardins agricoles avec usage de pesticides, déchets, pollutions, réinstallation de populations ou d'activités économiques etc.). - Risques de non-respect de la protection des travailleurs. - Risques de violences économiques/ Risque de marginalisation par la gent masculine des filles et femmes générant des revenus - Risques de tensions entre les candidates en cas de reprises des idées de projet par 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'une procédure de sélection environnementale et sociale des sous-projets et élaboration de Fiche de Diagnostic Simplifié (FIDS) - Formation des bénéficiaires sur les risques environnementaux et sociaux et signature d'un document d'engagement stipulant les conditions de travail des éventuels employés du projet - Présence d'une liste d'exclusion des activités finançable par le projet. - En fonction des AGR, mesures de prévention et de gestion des déchets, des pollutions et des consommations excessives d'eau et d'énergie. - Formation des communautés, du personnel du projet et des bénéficiaires sur les risques de violence économique. - Suivi d'un an des bénéficiaires lors de la mise en œuvre de leurs AGR.

⁵ Le code de conduite sera préparé par l'UNFD et le MFF et soumis à validation de la Banque Mondiale avant le démarrage des activités du projet.

Activités clés	Risques environnementaux et sociaux potentiels	Mesures d'atténuation
	d'autres candidates.	<ul style="list-style-type: none"> - Confidentialité sur les idées de chaque projet lors de la candidature. - Différents mécanismes de gestion des plaintes existent ou seront créés afin de recueillir :i) les plaintes des travailleurs, ii) les plaintes sensibles (EAS/HS), iii) les plaintes des bénéficiaires ou des communautés.

Les parties suivantes détaillent plus précisément certaines mesures d'atténuation.

1 . Critères d'éligibilité et sélection des bénéficiaires du projet

Il est prévu que 1000 jeunes filles et femmes à risques de VBG soient bénéficiaires des activités de la composante 1 du projet (formations et soutien à des activités génératrices de revenu). Il est également prévu que 3000 personnes soient bénéficiaires des activités de sensibilisation conduites par des organisations communautaires de la composante 2.1.

Pour limiter les risques d'accès inéquitable aux bénéfices du projet (incluant le risque de capture par les élites), de sélection non-transparente et de tensions sociales :

- des listes de critères de sélection des apprenantes, des bénéficiaires des AGR et des organisations communautaires(en charge des activités de la sous-composante 2.1) seront élaborées et soumises pour validation à la Banque Mondiale avant le début de la sélection,
- ces critères de sélection seront largement diffusés,
- un comité de sélection qui évaluera les candidatures et documentera le processus de sélection sera créé,
- les organisations communautaires potentiellement partenaires du projet (sous-composante 2.1) seront cartographiées au début du projet,
- un appel à candidatures (pour les individus) et un appel à proposition (pour les organisations) sera diffusé dans la presse locale, sur les réseaux sociaux et via les relais communautaires.
- Création et diffusion de l'information sur les mécanismes de plaintes du projet (cf. section VIII).

2 . Mesures sanitaires pour minimiser la propagation et l'exposition au covid-19.

Les mesures sanitaires suivantes de prévention de la COVID-19 sont proposées dans le cadre de mise en œuvre du projet :

- La mise à disposition de masques et l'exigence de porter le masque lors de la mise en œuvre des activités du projet (pour tous les travailleurs du projet et les bénéficiaires). Le projet financera l'acquisition et la distribution de masques, ceci sera intégré dans les clauses contractuelles avec les prestataires (ONG, organisation communautaire, consultant en charge de l'assistance technique) qui mettront en œuvre le projet.
- La mise à disposition de stations de lavage des mains et/ou de gels désinfectants pour les travailleurs et bénéficiaires du projet.

- Le respect de la distanciation sociale de 2 mètres et de mesures d'aération lors de la mise en œuvre des activités et des interactions avec les bénéficiaires.
- Les sensibilisations ou formations auront préférentiellement lieu en extérieur. Si ce n'est pas possible, le nombre de personnes dans un lieu clos sera limité.
- Il sera mis en place un protocole de détection des cas (prise de température, questionnaire sur éventuels symptômes). S'il s'avère y avoir des cas de cas suspects, le malade sera isolé et le 1517 sera appelé ou le malade sera pris en charge par les services de santé.
- Les séances de formation ou de sensibilisation des différentes composantes commenceront par une formation sur le covid-19 et le protocole applicable au projet.
- Ce protocole sera inclus dans les contrats avec les prestataires.

3 . Activités Génératrices de Revenus.

A l'issue de leur formation, les jeunes femmes et filles bénéficiaires des formations de la sous-composante 1.1 recevront un fonds de démarrage ou des équipements pour créer une activité économique. La liste des activités ne sont pas connues à ce jour et pourraient présenter des risques environnementaux ou sociaux mais ceux-ci sont limités car seules les activités classées comme étant à risques minimales seront éligibles. De façon générale, les filles seront issues des trois écoles mentionnées plus haut. La majorité ont suivi des formations de couture, de coiffure, cuisine, puériculture et house keeping. Certaines (e.g. les réfugiées) ont suivi des formations courtes et seront également éligible puis qu'elles ont reçu des certificats issus de certaines de ces écoles. Suite aux consultations avec de potentiels bénéficiaires, elles sont intéressées de continuer de travailler dans les filières de leur formation bien que certaines pourraient avoir d'autres idées.

Les bénéficiaires appuyés par les points focaux E&S du MFF et de l'UNFD prépareront une fiche de projet (FP), une Fiche de Diagnostic Simplifié (FIDS) (annexe 3) et documenteront le processus de sélection des sous-programmes en fonction de critères environnementaux et sociaux, une liste d'exclusion des activités finançables par le projet (annexe 4) devra être respectée. Un petit questionnaire permettra d'identifier si les AGR auront des impacts négatifs et positifs (annexe 5) et aidera à proposer des mesures d'atténuation des risques/impacts. Les templates préparés en annexes pourront être adaptés par les équipes de projets, si besoin. Ils seront soumis à validation de la Banque Mondiale avant le début du processus de sélection des AGR. Ces documents feront partie intégrante du document d'engagement entre les bénéficiaires et le projet. Les bénéficiaires et les points focaux E&S suivront des formations sur les risques E&S et les processus de triages des sous-projets.

Le tableau suivant ainsi que les annexes 3 à 5 reprennent le processus de triage des AGR relativement aux risques environnementaux et sociaux.

Le processus de triage indiqué ci-dessous sera mis en œuvre par le point focal E&S du prestataire responsables de la mise en œuvre de la composante une et de l'UGP.

Tableau 7 : Processus de triage des sous-projets et responsabilités.

Phase	Activité	Objectif
Préparation	<p>Formation des bénéficiaires sur les risques environnementaux et sociaux (comprenant la liste d'exclusion des activités finançables par le projet (annexe 4)).</p> <p>Préparation d'une simple fiche de projet (annexe 3).</p>	<p>Donner une description simple du sous-projet soumis au financement.</p> <p>Identification préliminaire des impacts environnementaux et sociaux potentiels et des mesures d'atténuation éventuelles.</p>
Triage et préparation de la documentation requise	Préparation d'une Fiche de Diagnostic Simplifié (FIDS) (annexe 5)	<p>Identifier la nature et l'envergure de l'impact environnemental et social de tout sous-projet.</p> <p>Seuls les sous-projets dont l'impact environnemental et social est jugé minime seront acceptés.</p>
	Analyse des résultats du triage et de validation.	<p>Vérification des renseignements contenus dans les fiches.</p> <p>Décisions concernant les mesures d'atténuation à appliquer et les types de consultation publique.</p>
Mise en œuvre des AGR	Mobilisation sociale et gestion des plaintes	<p>Un mécanisme de gestion des plaintes sera défini et mis en place pour l'ensemble du projet (il comprendra différents canaux permettant de recueillir les plaintes des personnes directement ou indirectement affectées par les activités du Projet). L'information au sujet du MGP sera diffusée aux parties prenantes.</p>
Surveillance et suivi environnemental	<p>Suivi-évaluation</p> <p>Reporting E&S</p>	<p>Contrôle de la bonne exécution des sous projets dans le respect des mesures environnementales et sociales proposées</p> <p>Reporting trimestriel auprès de la Banque Mondiale.</p>

4 . Violences Basées sur le Genre.

Comme expliqué précédemment, il existe différents types de risques de violences basées sur le genre (EAS/HS, violences économiques...) pour différents types de parties prenantes : les bénéficiaires (des formations, des programmes de sensibilisation et des AGR) ainsi que pour les travailleurs du projet et les communautés.

Pour limiter ces risques, tous les travailleurs du projet recevront une formation initiale et signeront un code de conduite. Ce code de conduite sera élaboré par le MFF et l'UNFD et soumis à validation avant le démarrage du projet. De plus, les communautés, le personnel du projet et les bénéficiaires seront formés sur les risques de violence économique. Un suivi d'un an des bénéficiaires lors de la mise en œuvre de leurs AGR sera effectué.

Enfin, plusieurs mécanismes de gestion des plaintes existent ou seront créés afin de recueillir :i) les plaintes des travailleurs, ii) les plaintes sensibles (EAS/HS), iii) les plaintes des bénéficiaires ou des communautés.

VII - Procédures de Gestion du Personnel (PGP).

1 . Identification des travailleurs associés au projet.

Conformément à la classification de la NES n°2 sur les conditions du travail et de la main d'œuvre, le projet s'appuiera sur différents types de travailleurs :

- des travailleurs directs,
- des travailleurs contractuels,
- des travailleurs communautaires,
- des employés des fournisseurs principaux,
- Autres travailleurs indirectement associés à la mise en œuvre du projet.

La NES n°2 s'applique aux travailleurs du projet qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi.

Les parties suivantes détaillent le type de travailleurs qui seront employés dans le projet et donnent des indications sur les effectifs prévus à ce stade.

a) Travailleurs directs

Les travailleurs directs sont toutes les *personnes employées directement* par le projet pour effectuer les tâches qui sont *directement liées* à la mise en œuvre du projet. Il s'agit des personnes qui travaillent dans l'Unité de Gestion de Projet (UGP), des membres du MFF, des consultants, etc. Ils peuvent avoir un statut de fonctionnaire ou de conventionnés. Ils peuvent également être consultants engagés par l'UGP et avoir un contrat de droit privé à durée déterminée.

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

de l'état ne s'appliquent que les dispositifs liés à la protection de la main-d'œuvre et à la santé et sécurité au travail.

b) Travailleurs contractuels.

Les travailleurs contractuels sont les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des tâches liées aux fonctions essentielles du projet. « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

Les travailleurs contractuels incluent donc les employés des *entreprises ou ONG recrutées* pour les formations, les sensibilisations etc. ainsi que le(s) consultant(s) spécialisé(s) en charge du renforcement de capacités des composantes 1 et 2.

c) Travailleurs communautaires

Certains membres des communautés locales seront sollicités pour des activités de sensibilisation (organisations communautaires telles que les comités de gestion communautaires par exemple). Même si ce travail n'est pas rémunéré, ces personnes doivent être considérées comme des travailleurs communautaires au sens de la NES n°2 (il est alors considéré que la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet). L'UGP s'assurera alors que cette main-d'œuvre est sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

L'UGP en collaboration avec le prestataire de service de la composante 2.1 détermineront clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire ainsi que les horaires de travail. Les travailleurs communautaires devront pouvoir avoir accès au mécanisme de gestion des plaintes et être informés de son existence. L'UGP en collaboration avec le prestataire de service de la composante 2.1 détermineront s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Les dispositions relatives à la santé et sécurité au travail (y compris le risque de propagation du COVID-19 s'appliqueront à cette catégorie de travailleurs.

d) Employés des Fournisseurs Principaux

Le Projet ne prévoit pas de faire appel à des fournisseurs principaux.

e) Travailleurs migrants

Comme précisé précédemment, les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi. Il n'est pas prévu d'avoir recours à des travailleurs migrants dans le cadre de ce projet.

Tableau 8: Nombre estimé et catégories de travailleurs associés au projet

	Nombre approximatif de personnes intervenant dans le projet	Statut (fonctionnaires, conventionnés, consultants, autres)	Activités principales
Travailleurs directs			
Equipes du MFF (y compris l'UGP)	6	Fonctionnaires et conventionnés	Gestion et administration du projet, suivi- évaluation et diffusion des connaissances.
Consultants	5	Consultants	Soutenir la mise en œuvre les activités du projet.
Travailleurs contractuels			
Employés potentiels de prestataires de service sous la composante 1.	10	Contrats de droit privé	Mise en œuvre des activités du projet
Employés potentiels de prestataires de service sous la composante 2.1.	10	Contrats de droit privé	Mise en œuvre des activités du projet
Consultants sous la composante 2.2	3	Consultants	Renforcement de capacités et assistance technique aux travailleurs psychosociaux.
Travailleurs communautaires			
Membres des organisations communautaires.	100	Travailleurs communautaires bénévoles	Sensibilisation et formations.
TOTAL	134		

2 . Evaluation des principaux risques potentiels liés à l'emploi et aux conditions de travail.

a) Santé et Sécurité au Travail (SST)

Les principaux risques relatifs à la Santé et à la Sécurité au Travail (SST) du projet sont les suivants risques de contamination du personnel exposé à la COVID-19 : ce risque a été identifié comme un risque transversal. Ce risque est particulièrement élevé pour le personnel à haut risque de complication de la COVID-19 (personnel avec maladies chroniques, personnel de plus de 60 ans, femmes enceintes).

A l'échelle internationale, sont considérés comme personnes vulnérables ou à risque⁶ de développer une forme sévère de la COVID19 en cas d'exposition:

- Les personnes âgées de 65 ans et plus ;

⁶<https://www.who.int/westernpacific/emergencies/COVID-19/information/high-risk-groups>

- Les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, accident vasculaire cérébral ou coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque
- Les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;
- Les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée et les malades atteints de cancer sous traitement ;
- Les personnes avec un indice de masse corporelle supérieur à 30 /m²⁷.

Des mesures de précaution sont également encouragées pour les femmes enceintes qui, du fait des bouleversements que subissent leur corps et leur système immunitaire, peuvent être gravement touchées par certaines infections respiratoires⁸.

Ces risques sont applicables à tous types de travailleurs du projet.

b) Risques associés aux conditions de travail et d'emploi

Les risques liés aux conditions de travail et à l'emploi sont :

- **Risques de non-respect des conditions de travail et des droits des travailleurs** : Risques de non-respect des droits des travailleurs (documentation et information claires en matière de droit de temps de travail, salaire, heures supplémentaires etc.);
- **Risques de travail des enfants et de travail forcé** : Des dispositions existent dans le Code du Travail pour les travailleurs de 16 à 18 ans (le travail des enfants de moins de 16 ans étant interdit à Djibouti) or il n'y a pas de dispositions pour les travaux dangereux au sens du Cadre Environnemental et Social⁹ dans la législation djiboutienne. Ces types de travaux seront exclus des activités du projet.
- **Risque d'exploitation et d'abus sexuels et d'harcèlement sexuel**: Ce risque s'applique à tous les travailleurs du projet.
- **Risque de discrimination et égalité des chances** : Ce risque s'applique aux différents processus de recrutement, d'accès aux formations, promotions...
- **Risque de non-respect du droit d'organisation des travailleurs**. Ce risque est transversal bien que ce droit soit garanti par la législation nationale.

⁷<https://www.hcsp.fr/explore.cgi/avisrapportsdomaine?clefr=807>

⁸<https://www.who.int/westernpacific/emergencies/covid-19/information/high-risk-groups>

⁹<https://www.who.int/fr/news-room/q-a-detail/q-a-on-covid-19-pregnancy-and-childbirth>

⁹ Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

3 . Cadre législatif et réglementaire s'appliquant à l'emploi et aux conditions de travail.

a) Conventions Internationales

La République de Djibouti a ratifié 67 Conventions et 1 Protocole de l'Organisation Internationale du Travail dont la:

- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé;
- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
- Convention sur l'Age Minimum (n°138) (1973) ;
- Convention sur les Pires Formes de Travail des Enfants (n°182);
- Convention Concernant la Discrimination (emploi et profession) (n°111);
- Convention (n° 18) sur les maladies professionnelles ;
- Convention Internationale sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination Raciale (1969) ;
- Pacte International Relatif aux Droits économiques, Sociaux et Culturels (PIDESC) (1976) ;
- Convention sur l'Elimination de Toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (1981) ;
- Convention Internationale des Droits de l'Enfant (1990) ;
- Convention Internationale sur la Protection des Droits des Travailleurs Migrants et des Membres de leur Famille (2003).

b) Législation nationale

La législation nationale applicable aux fonctionnaires - c'est-à-dire des agents de l'Etat recrutés pour une durée indéterminée - s'articule principalement autour des textes suivants :

- **Loi n°48/AN/83 du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ;**
- **Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires.**

Les droits et devoirs des agents contractuels relèvent quant à eux de la « **Convention Collective applicable aux agents contractuels de l'Administration publique et aux Etablissements Publics de la République de Djibouti** » du 26/12/2011.

Le corpus législatif relatif aux droits des fonctionnaires et aux agents conventionnés de l'Etat ne prévoit pas de mesures de prévention des risques relatifs à la santé et sécurité au travail.

Le **Code du Travail** (Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail) applicable aux relations professionnelles entre travailleurs et employeurs¹⁰. Sont exclues du champ d'application du présent Code les personnes nommées dans un emploi permanent d'un cadre de l'administration publique et qui relèvent, à ce titre, du Statut Général de la Fonction Publique ainsi que ceux relatifs aux militaires, aux gendarmes, à la police et à la protection civile. Des conventions collectives peuvent par ailleurs être conclues à condition d'être plus favorables que les lois et règlements publics (article 254 du Code du Travail). Les principales dispositions du Code du Travail relatives à la NES n°2 sont reproduites à l'Annexe 1.

¹⁰<https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2006-01-28&ID3=Loi&ID4=3&ID5=2006-02-28&ID6=sp>

Le Code a des mesures visant l'âge minimum (16 ans), interdisant le travail forcé, promouvant la non-discrimination et égalité des chances et la santé et Sécurité au Travail, soulignant les mesures pour la protection Sociale, accident du travail et maladie professionnelle, les salaires et retenues, le droit de Travail des Etrangers, ainsi que la durée du travail, Repos, Congés payés.

Le tableau suivant reprend les principales dispositions de la législation nationale et les comparent aux exigences de la NES n°2.

Tableau 9: Comparaisons des textes législatifs Djiboutiens et de la NES 2.

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquements	Mesure appliquée
Conditions de travail et gestion de la relation employeur -travailleur	Procédures écrites	Le Code du Travail fixe aussi les règles relatives aux conditions de travail notamment la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, à assurer un service médical, à garantir un salaire minimum et à régler les conditions de travail	Pas de manquement observé	Code du Travail
Conditions de travail (horaire, heures supplémentaires, congés paye et médical)	Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main d'œuvre	Le Code du Travail attribue des congés payés, congés maladie et horaire et conditions de licenciement.	Pas de manquement observé	Code du Travail
Non-discrimination et égalité des chances	Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination	L'Article 3 du Code interdit la discrimination raciale, ethnique, religieuse etc. et garantie que tous les citoyens ont des droits égaux au travail.	Pas de manquement observé	Code du Travail Large diffusion des offres d'emploi (presse nationale, réseaux sociaux.).
Violences basées sur le genre		Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence	Il n'existe pas de mesures d'application de la Loi N° 66/AN/719/8ème L portant protection, prévention et prise en charge des femmes et enfants victimes de violence à ce jour (politiques de	Formations pour les travailleurs, code de conduite et mécanisme de gestion des plaintes. Existence d'un canal spécifique pour les plaintes sensibles

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquements	Mesure appliquée
			formations spécifiques, aide juridique, suivi sanitaire et psychologique, centres d'accueil...)	(EAS/HS).
Travail forcé	Le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé	L'Article 2 interdit le travail forcé ou obligatoire.	Pas de manquement observé	Code du Travail
Travail des enfants	Age minimum de 14 ans ou plus si exige par la législation nationale Interdiction du travail des enfants de moins de 18 ans – pour travail dangereux, interdiction de travail	<i>Loi n°133/AN/05/5ème du 26 janvier 2006</i> portant <i>Code du Travail</i> stipule que l'âge minimum d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus . Ratification des Conventions fondamentales OIT	Bien que la législation djiboutienne ait des mesures pour le travail de nuit, il n'y a aucune interdiction de travail des mineurs pour le travail dangereux	Interdiction du travail des mineurs pour les activités considérées comme dangereuses par le CES ¹¹ .
Mécanisme de gestion de plaintes	Mécanisme doit être disponible pour tous les types de contrat	Article 159 du Code du Travail contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre des différends en cas de désaccord avec l'employeur. Tout litige entre travailleur et employés pourra être soumis à l'arbitrage de l'Inspection du Travail	La loi ne mentionne pas des mesures contre les rétributions des employeurs	Mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes avec différents canaux pour les travailleurs du projet y compris un canal

¹¹Un travail est jugé dangereux pour les enfants lorsque par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, il est susceptible de porter atteinte à la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Entre autres exemples de travaux dangereux interdits aux enfants, on peut citer les travaux : a) qui exposent les enfants à la violence physique, psychologique ou sexuelle ; b) réalisés sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés ; c) effectués à l'aide de machines, d'équipements ou d'outils dangereux ou impliquant la manipulation ou le transport de lourdes charges ; d) effectués dans des milieux malsains exposant les enfants à des substances, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, des bruits ou des vibrations nocifs pour la santé ; ou e) effectués dans des conditions difficiles telles que pendant de longues heures, la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquements	Mesure appliquée
				spécifique pour les plaintes sensibles (EAS/HS).
Santé et Sécurité au Travail	Existence de procédures détaillées pour le projet Exigences de protection de travailleurs, Suivi de procédures de sécurité au travail	<p>La Loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 donne des indications en matière de santé et de sécurité de travail. Elle fixe les règles relatives à la protection de la santé et la sécurité des travailleurs à assurer un service médical, garantir, un salaire minium à régler les conditions de travail.</p> <p>L'Article 122 stipule que tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés</p> <p>Article 135 du Code de l'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale en cas d'accident</p> <p>Protocoles et mesures nationales pour la gestion de la COVID</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Le Décret N° 2020-066/PRE a institué le 26/03/2020 le cadre institutionnel de gestion de crise liée à la pandémie de COVID-19 <p>Le Décret N° 2020-080/PR/PM portant levée partielle des mesures exceptionnelles de</p>	<p>Les mesures du Code du Travail restent génériques.</p> <p>Aucune mesure SST dans le corpus législatif relatif aux droits et devoirs des fonctionnaires et des agents conventionnés de l'Etat Non application des protocoles et directives de lutte contre le covid-19.</p>	<p>Des mesures SST spécifiques au risque de propagation du COVID-19 sont proposées (cf. section suivante). Elaboration de dispositions spécifiques pour les personnels à risques de complication pour la covid-19 (avec des facteurs de comorbidité) et application des dispositifs nationaux existants.</p>

Objet	Exigences NES 2 (BM)	Législations nationales	Gap/manquements	Mesure appliquée
		<p>prévention contre la propagation du COVID-19 Loi N°24/AN/14 7ème L du 5 Février 2014 instaurant l'Assurance maladie universelle garantissant à une couverture médicale de base à toute la population vivant sur le territoire de la République de Djibouti.</p>		
Droit d'association	<p>Respect du droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement sans ingérence</p>	<p>Article 212 : Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont droit de constituer librement des syndicats de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent.</p> <p>Article 4 du Code l'interdiction à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés, quelque soit, ou d'un de ses membres.</p>	<p>Pas de manquement observé</p>	<p>Code du Travail</p>

En conformité avec le cadre législatif national et la NES, les conditions générales applicables à tout travailleur du projet (à l'exception des agents de l'Etat) sont les suivantes :

Tableau 10 : Conditions Générales Applicables.

Critères	Conditions générales
Processus de recrutement	Publication des offres d'emploi dans la presse et/ou sur internet Contrats écrits pour tous les travailleurs précisant les conventions collectives applicables, les droits applicables en termes de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires conformément au Code du Travail ainsi que tout autre droit mentionné dans la NES n°2 Appui fourni aux travailleurs ne sachant pas ou pas bien lire et écrire Permis de travail pour les travailleurs étrangers
Age d'admission à l'emploi	16 ans révolus pour les travaux non dangereux et 18 ans pour les travaux dangereux (au sens de la NES n°2). L'âge légal pour travailler à Djibouti est 16 ans révolus. Cependant pour les activités du projet pouvant être considérées comme susceptibles de porter atteinte à la santé et à la sécurité des enfants, aucun travailleur en dessous de 18 ans ne sera embauché. Les employeurs s'assureront que les travailleurs ont bien l'âge requis. Les travailleurs prouveront leur âge grâce à une pièce d'identité indiquant leur date de naissance.
Temps de travail	48 heures par semaine
Heures supplémentaires	Taux majoré fixé au préalable. Pas plus de 60 heures de travail par semaine ou 12 heures par jour.
Temps de pause	1 jour de repos minimum par semaine. 1h de pause de repas le midi.
Congés payés	2.5 jours par mois travaillé. Congés exceptionnels en fonction des cas énoncés dans le Code du Travail.
Cessation du contrat de travail	Préavis de 1 mois. Dommage et intérêts énoncés dans le Code du Travail en cas de licenciement abusif.
Protection sociale	Enregistrement à la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ou à une autre assurance de sécurité sociale.
Syndicalisation	Associations des droits des travailleurs autorisées conformément à la législation nationale.
Procédures de prévention et de dépistage de la COVID-19	Les travailleurs recrutés par l'UGP seront seuls dans leur bureau et devront être vigilant avec le port du masque obligatoire. Dans ce contexte, il est nécessaire d'appliquer les mesures sanitaires mis en place par le Ministère de la Santé. En cas de signe évocateurs du COVID-19 présentés par le consultant recrutés par l'UGP, il devra s'isoler et ensuite faire le test de dépistage en cas de confirmation du test il aura un congé de maladie de 21 jours.
Congé maladie	Les travailleurs recrutés par l'UGP du projet bénéficieront un congé de maladie conformément aux recommandations médicales nationales. En ce qui concerne le COVID-19, le congé maladie dépendra de la confirmation du test de dépistage positif du COVID-19.

Accidents du travail.	En cas d'accident ou d'incident grave, l'UGP rendra compte à la Banque Mondiale dans les 48 heures suivantes. Un rapport d'évaluation doit être rédigé et des mesures correctives doivent être proposées.
------------------------------	---

4 . MESURES D'ATTENUATION DU PGP

En grande partie, le projet va suivre les mesures d'atténuation existantes dans les lois, protocoles, directives et plans nationaux.

Par ailleurs, et tel que mentionné précédemment, les catégories de travailleurs « fonctionnaires » et « autres travailleurs indirectement associés au projet », resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat de travail existant. Cependant, pour ce qui est des risques relatifs à la santé et sécurité au travail, les mesures de ce PGP s'appliqueront à toutes les catégories de travailleurs (fonctionnaires compris).

En effet et avec l'objectif de se conformer aux standards internationaux ainsi qu'au Cadre de Gestion Environnemental et Social de la Banque Mondiale, le PGP propose également des mesures d'atténuation complémentaires. **L'analyse des manquements, mesures d'atténuation existantes et mesures d'atténuation complémentaires proposées sont présentées dans le tableau ci-dessous.** Pour résumer, ces mesures complémentaires sont les suivantes

- Introduction de clauses environnementales et sociales dans les procédures de gestion du personnel des prestataires qui incluent un Code de conduite pour les travailleurs interdisant le harcèlement sexuel et l'exploitation sexuelle et les abus sexuels et un protocole de lutte contre la propagation du COVID-19, une garantie de ne pas avoir recours au travail forcé ou travail d'enfants de moins de 16 ans,
- Interdiction de recruter des travailleurs de moins de 18 ans pour les travaux dangereux et une obligation de contrôle des papiers d'identité des travailleurs¹²,
- Formations et sensibilisations sur les protocoles et mesures complémentaires (risques EAS/HS et covid-19 essentiellement),
- Consignes pour personnel de santé à haut risque de complications pour la COVID-19,
- Large dissémination des offres d'emploi et non-discrimination,
- Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes.

¹²Le travail considéré comme dangereux pour les enfants est un travail qui, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Ces activités de travail interdites aux enfants comprennent le travail suivant:

- a) l'exposition à des abus physiques, psychologiques ou sexuels;
- b) le travail sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés;
- c) le travail avec des machines, des matériels ou des outils dangereux, ou impliquant la manipulation ou le transport de charges lourdes;
- d) le travail dans des environnements malsains exposant les enfants à des substances toxiques, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, du bruit ou des vibrations préjudiciables à la santé;
- e) le travail dans des conditions difficiles telles que le travail pendant de longues heures, pendant la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

Tableau 11 : Principaux risques identifiés selon la catégorie de travailleurs

MESURES D'ATTENUATION	TYPES DE TRAVAILLEURS			
	Travailleurs directs		Travailleurs Contractuels	Travailleurs Communautaires
	Fonctionnaires	Consultants		
Application des conditions générales applicables (contrat de travail, droit associatif, etc.)		X	X	
Sensibilisation et formation sur les EAS/HS et sur le COVID-19	X	X	X	X
Signature d'un code de conduite pour les risques EAS/HS	X	X	X	X
Dissémination et mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs	X	X	X	X
Vérification de l'âge du personnel et des types de tâches effectuée			X	X
Vérification du non-recours à du travail forcé	X	X	X	X
Actions de sensibilisation et application des consignes du Décret sur le COVID-19 (Décret N° 2020-080/PR/PM) et des mesures citées dans ce document	X	X	X	X
Consignes pour personnel à haut risque de complications pour la COVID-19	X	X	X	X
Mise en place les mesures de prévention contre le COVID-19	X	X	X	X
Protocole pour effectuer des dépistages et isoler les travailleurs communautaires en cas de suspicion de contamination au COVID-19				X
Fourniture de masques et de gel hydro-alcoolique				X
Introduction de clauses environnementales et sociales et des procédures de gestion du personnel des prestataires dans le contrat des prestataires. Cela inclut un Code de conduite pour les travailleurs interdisant le harcèlement sexuel et l'exploitation sexuelle et les abus sexuels et un protocole de lutte contre la propagation du COVID-19, une garantie de ne pas avoir recours au travail forcé ou travail d'enfants de moins de 18 ans pour les travaux dangereux et de moins de 16 ans révolus pour les autres travaux.			X	X

5 . Mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs.

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. Le système de gestion des plaintes doit être facilement accessible à tous.

a) Mécanisme de Gestion des plaintes (MGP) des travailleurs contractuels et communautaires.

En ce qui concerne les travailleurs contractuels et communautaires, le prestataire mettra en place un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs. Cette exigence sera intégrée au contrat.

Le MGP comprendra plusieurs canaux et moyens de communication (écrit, oral, différentes langues, différents lieux). Il précisera les éléments suivants : i) **canaux de soumission de plaintes**, ii) **enregistrement** et documentation de la plainte, iii) **enquête et consultation**, iv) **communication** de la réponse et clôture. Il précisera les délais, les procédures de traitement, les personnes ressources, le budget de mise en œuvre.

Le MGP envisagé par le prestataire au stade de l'appel à proposition sera soumis à validation du MFF et de la Banque Mondiale.

Le même mécanisme décrit dans la section suivante sera suivi mais au niveau du prestataire de service. Le prestataire devra transmettre un rapport sur les plaintes et les actions correctives prévues au point focal suivi-évaluation de l'UGP tous les mois.

b) Mécanisme de Gestion des plaintes pour les autres types de travailleurs.

Pour les travailleurs directs, le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) sera le suivant :

c) Canaux de soumission de plaintes :

Le système de gestion des plaintes du projet inclura les différents systèmes suivants :

- i La présence de mécanismes des plaintes type boîte aux lettres dans les différents lieux où travaillera le personnel du projet;
- ii Le mécanisme propre à l'UGP par courrier électronique ;
- iii Soumission de plaintes orales au responsable de projet ou à la Secrétaire Générale du MFF ;
- iv Les procédures internes de plaintes auprès de la hiérarchie ou des services de ressources humaines continueront d'être utilisés mais les responsables seront informés que toute plainte relative au projet devra être rapportée à l'UGP.

d) Enregistrement et documentation de la plainte :

Chaque plainte sera documentée avec les informations suivantes :

- Nom du plaignant (si le plaignant veut rester anonyme cela reste une option) ;
- Coordonnées du plaignant ;

- Canal et localité de dépôt de la plainte ;
- Date de soumission de la plainte et
- Date de l'enregistrement ;
- Nature de la plainte ;
- Décision de résolution ;
- Action pour remédier à la plainte.

Le travailleur pourra choisir de ne pas enregistrer sa plainte si ceci pourrait briser sa confidentialité et que par le simple fait d'enregistrer la plainte, elle ne devient plus anonyme.

Même si certains des canaux pourront être utilisés pour la soumission de plaintes de projets et des travailleurs directs, lors de leur enregistrement une distinction sera faite pour assurer une analyse de plaintes différente.

e) **Enquête et Consultation :**

Après transmission de la plainte au(x) responsable(s), une enquête sera lancée. Le responsable du suivi-évaluation de l'UGP devra se charger des activités suivantes :

- Obtenir le plus possible d'informations auprès de la personne qui a reçu la plainte
- Rencontrer le plaignant
- Déterminer si la plainte est légitime
- Clôturer la plainte si celle-ci n'est pas justifiée où proposer une solution qui conduira à une autre visite
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur

Un retour sera effectué au plaignant sous 10 jours stipulant l'enregistrement de sa plainte et le traitement en cours.

f) **Communication de la réponse et clôture :**

Une fois l'enquête menée à bien et qu'un accord interne a été conclu entre le plaignant et le MFF, une réponse doit être fournie par une lettre officielle du MFF dans un délai maximum de 1 mois. Les plaintes sensibles seront traitées dans un délai maximum de 48h.

Retour :

Si une réponse est jugée insatisfaisante, d'autres enquêtes seront menées par le MFF. Si aucune résolution ne peut être trouvée, l'UGP devra informer le plaignant du droit d'intenter une action en justice.

Le MFF établira des rapports sur les plaintes enregistrées et les soumettra à la Banque Mondiale tous les semestres dans le cadre de la soumission du rapport de mise en œuvre du CGES.

Plaintes sensibles :

Les plaintes relatives aux EAS/HS étant sensibles, elles devront pouvoir être recueillies de façon anonyme et il ne sera pas demandé à la victime de répéter son témoignage à de nombreuses reprises. Ces plaintes seront enregistrées : i) par la Cellule d'Ecoute, d'Information et d'Orientation (CEIO) de l'UNFD pour les personnes majeures ii) par les assistantes sociales du MFF pour les personnes mineures. Les assistantes sociales ou le personnel de la CEIO en charge du recueil de ces plaintes

transmettront les données anonymes sous 24h à l'UGP du projet.

VIII - Mécanisme de Gestion des Plaintes du Projet.

La mise en place d'un système de gestion des plaintes et griefs constitue un élément central de la gouvernance des projets. Il s'agit d'une exigence contenue dans la Normes Environnementale et Sociale 10 de la Banque Mondiale. La procédure du mécanisme de règlement des plaintes vise à établir la confiance et un rapport positif entre le Projet et les parties prenantes.

1 . Canaux de soumission de plaintes :

Le système de gestion des plaintes du projet multipliera les canaux de soumission de plaintes (différents lieux et moyens de communication) afin de permettre à toutes les parties prenantes d'être entendues. Ils comprendront :

- La présence de mécanismes des plaintes au niveau du MFF, du CASAF, de l'UNFD et du centre de formation de Boulaos (boîte aux lettres) ;
- Le mécanisme propre au MFF par courrier électronique (l'adresse sera précisée au lancement du projet)
- Un numéro de téléphone sera mis en disponibilité aux jours ouvrés (du dimanche au jeudi) de 8h00 à 17h00 pour répondre aux différentes plaintes (moyen accessible aussi aux personnes analphabètes et utilisateurs de téléphones portables simples et non intelligents). Le numéro de téléphone sera précisé au lancement du projet.
- Un mécanisme de gestion des plaintes accessible aux membres des organisations communautaires ou aux bénéficiaires des activités organisées par ces organisations (en langues locales, à l'oral, etc.). Cette exigence sera intégrée au contrat de l'ONG qui aura en charge la composante 2.
- Les plaintes sensibles (EAS/HS) seront reçues et enregistrées : i) par la Cellule d'Ecoute, d'Information et d'Orientation(CEIO) de l'UNFD pour les personnes majeures ii) par les assistantes sociales du MFF pour les personnes mineures. Ces plaintes étant sensibles, elles devront pouvoir être recueillies de façon anonyme et il ne sera pas demandé à la victime de répéter son témoignage à de nombreuses reprises. Dans le cas où, les canaux des plaintes de projets reçoivent des plaintes sensibles, celles-ci seront transférer aux canaux adéquats, sans demander des détails du plaignant. Les assistantes sociales ou le personnel de la CEIO en charge du recueil de ces plaintes transmettront les données anonymes sous 24h à l'UGP du projet.

2 . Enregistrement et documentation de la plainte :

Chaque plainte sera documentée avec les informations suivantes :

- Nom du plaignant (si le plaignant veut rester anonyme cela reste une option) ;
- Coordonnées du plaignant ;
- Canal et localité de dépôt de la plainte ;
- Date de soumission de la plainte et
- Date de l'enregistrement ;

- Nature de la plainte ;
- Décision de résolution ;
- Action pour remédier à la plainte.

Un retour sera effectué au plaignant sous 10 jours stipulant l'enregistrement de sa plainte et le traitement en cours.

3 . Enquête et Consultation :

Après transmission de la plainte au(x) responsable(s), une enquête sera lancée. La responsable du suivi-évaluation qui sera également en charge du MGP devra se charger des activités suivantes :

- Obtenir le plus possible d'informations auprès de la personne qui a reçu la plainte
- Rencontrer le plaignant (pour les plaintes non sensibles et si le plaignant le souhaite)
- Déterminer si la plainte est légitime
- Clôturer la plainte si celle-ci n'est pas justifiée où proposer une solution qui conduira à une autre visite
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur

4 . Communication de la réponse et clôture :

Une fois l'enquête menée à bien et qu'un accord interne a été conclu entre le plaignant et le MFF, une réponse doit être fournie par une lettre officielle du MFF dans un délai maximum de 1mois. Les plaintes sensibles seront traitées dans un délai maximum de 48h.

Retour : Si une réponse est jugée insatisfaisante, d'autres enquêtes seront menées par le MFF. Si aucune résolution ne peut être trouvée, l'UGP doit informer le plaignant du droit d'intenter une action en justice.

Le MFF établira des rapports sur les plaintes enregistrées et les soumettra à la Banque Mondiale tous les semestres dans le cadre de la soumission du rapport de mise en œuvre du CGES.

IX - Mise en œuvre du CGES.

1 . Mise en œuvre du CGES.

Le MFF constitue l'agence d'exécution du projet pour gérer et coordonner les activités. Une Unité de Gestion des projets (UGP) sera constituée. Elle comprendra 1 point focal nommé au plus tard trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur pour le suivi de la mise en œuvre des aspects environnementaux et sociaux ainsi que du volet communication. Ce point focal sera responsables de la mise en œuvre du CGES, du Plan de Gestion du Personnel (PGP) (inclus dans le CGES), ainsi que du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) en coordination avec d'autres institutions prestataires ou partenaires. Ce point focal travaillera en étroite relation avec le point focal ES au sein de chaque institution prestataire ou partenaire (i.e. « point focal établissement ») qui sera nommé pour rapporter la mise en œuvre des actions à l'UGP.

Les responsables de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation E&S précédemment mentionnés

seront formés sur les protocoles, plans et autres instruments mentionnés dans ce CGES.

2 . Suivi, responsabilités et reporting

Un plan de suivi permettant de superviser la mise en œuvre du CGES sera mis en place. Le suivi de la mise en œuvre du CGES sera effectué par le point focal ES du prestataire en charge de la composante une en coordination avec le point focal E&S de l'UGP. Des fiches de suivi répondant aux indicateurs ci-dessous seront remplies par les points focaux et soumises à l'UGP de manière mensuelle. Une visite mensuelle du point focal E&S de l'UGP sera effectuée pour observer sur le terrain la mise en œuvre du CGES.

Ceci permettra, en cas de découverte de lacune ou de manquement, de consigner les mesures correctives / préventives nécessaires dans des rapports de suivi réguliers (trimestriels), élaborés par les points focaux E&S et transmis à l'UGP. Il convient de préciser que les mesures de remédiation proposées doivent être convenues avec les opérateurs concernés et approuvées par les responsables de l'agence d'exécution du projet. De son côté, l'UGP soumettra à la Banque mondiale un rapport semestriel de mise en œuvre du CGES.

Les indicateurs de suivi sont les suivants :

- Un point focal E&S a été nommé dans chaque institution pour la mise en œuvre du CGES
- Visite de terrain dans chaque structure bénéficiaire ou partenaire effectuée :
- Processus de sélection et critères d'éligibilité diffusés,
- Codes de conduite EAS/HS élaborés et signés par tous les travailleurs
- Mise en œuvre du protocole de lutte contre la propagation du COVID-19,
- Existence et mise en œuvre du système de gestion des plaintes,
- Fiche de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre des mesures E&S préparée par l'institution partenaire
- Clauses E&S incluses dans les appels d'offre et documents contractuels des prestataires
- Clauses E&S simplifiées dans les plans d'engagement avec les bénéficiaires de la composante une, incluant code de conduite et conditions de travail.
- Nombre de formations effectuées pour acteurs clés et nombre de participants (COVID-19, EAS/HS, etc.)
- Diffusion de l'information sur les mécanismes de gestion des plaintes,
- Nombre de plaintes enregistrées et de celles traitées dans les délais réglementaires ;

Des rapports semestriels résumant et documentant la mise en œuvre du CGES seront soumis à la Banque.

3 . Budget de mise en œuvre du CGES

Le MFF en tant qu'agence d'exécution du projet est responsable de l'application du CGES et des mesures d'atténuation y afférent. Le budget nécessaire à la mise en œuvre du CGES est détaillé ci-dessous :

Tableau 12: Budget de mise en œuvre du CGES¹³

ACTIVITES	COUTS (USD)
Renforcement et assistance technique au MFF :	
- Formations sur les instruments E&S (CGES, PMPP, etc.)	5000
- Formulation et mise en œuvre d'un code de conduite sur les risques de harcèlement sexuel et/ou d'exploitation et abus sexuel	4000
- Formations pour le suivi-évaluation de la mise en œuvre de ces instruments	5000
Formations sur les risques E&S des points focaux des partenaires (risques de propagation COVID-19, mécanisme de gestion des plaintes, PMPP)	5000
Suivi et évaluation sur le terrain des mesures préconisées	4000
Mise en place du mécanisme de gestion des plaintes, coordination, suivi et reporting	0
Campagnes d'informations et de sensibilisation pour la population, les prestataires et le personnel administratif ¹⁴ (information sur le projet, MGP, etc.), affichage de supports visuels	49000
Cout administratif du suivi de la mise en œuvre du CGES (frais de communication, papeterie, déplacements, reproductions des fiches, etc.)	10000
Total	72000 \$

X - Consultation et information du public

Lors des phases de préparation du projet et des documents de sauvegarde environnementale et sociale, les principales parties prenantes du projet ont été consultées pour :

- Identifier leurs besoins,
- Leur présenter les activités envisagées aux différents stades de la conception du projet,
- Leur soumettre une analyse préliminaire des risques environnementaux et sociaux considérés,
- Recueillir leurs avis, commentaires et suggestions.

Les principaux points clés de ces consultations sont résumés dans le tableau ci-dessous et le procès-verbal de la réunion de consultation du CGES est disponible en annexe 6.

¹³ Certaines lignes budgétaires se recourent avec le budget alloué aux composantes du projet et du budget alloué pour la mise en œuvre du Plan de Mobilisation de Parties Prenantes

¹⁴ Il s'agit du personnel des parties prenantes identifiées (e.g., personnel des 3 centres de formation, personnel des établissements scolaires du MENFOP qui recevront la formation psychosociale, etc.).

Tableau 13 : Résumé des activités antérieures de mobilisation des parties prenantes.

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
Equipe administrative du CASAF.	CASAF (commune de Balbala, Djibouti) – 11/01/2022	4 (3 femmes, 1 homme)	<ul style="list-style-type: none"> • Les participants à la réunion ont noté qu’il y avait beaucoup de redondance dans les activités voire même dans les instances des associations et suggèrent de mettre en place une plateforme des réseaux d’associations communautaires. • Le CASAF note que certaines apprenantes sont victimes de violences mais le CASAF ne dispose pas des moyens et compétences pour les aider. • Un fort besoin d’un appui de psychologue a été soulevé pour pouvoir aider au mieux les apprenantes du CASAF en difficulté • Le CASAF a déjà effectué un travail d’identification des besoins en termes de formations des apprenantes et du CASAF (refonte des curricula) dans le cadre du projet de l’UE (projet Femmes-Filles). Un appui technique d’un an est souhaité pour décliner cela en formations effectives (diagnostic, plan d’action) et également pour les aider à structurer l’appui communautaire. • Le CASAF aimerait pouvoir appuyer les femmes migrantes, réfugiées ou à besoin spéciaux mais nécessiterait un encadrement pour cela. • Une suggestion exprimée est de rajouter le personnel du Ministère de la Santé ainsi que la police et la gendarmerie, en tant que bénéficiaire pour les activités d’« Amélioration de la qualité des prestataires de services existants en matière de violence envers les enfants et de VBG ». • Le CASAF a une collaboration avec l’Agence Nationale pour les Personnes Handicapées et propose des formations aux jeunes femmes à besoins spéciaux. Ils aimeraient être renforcés pour pouvoir leur proposer des formations adaptées. • A ce jour, les 5 premières étudiantes de chaque promotion ont des AGR en fin de formation (comme des machines à coudre). L’équipe estime que ces AGR ont peu d’impact et qu’il 	<p>Des réunions avec les partenaires ont été effectuées afin d’éviter la redondance.</p> <p>Le projet dispose d’un volet formation pour les équipes en contact avec les victimes</p> <p>Le projet n’apporte pas de soutien au niveau du curriculum de l’école. Ce sont les étudiantes qui pourront bénéficier du projet via des AGR et des formations sur l’employabilité.</p> <p>Vu qu’il s’agit d’un projet pilote le projet se focalisera sur certains bénéficiaires.</p> <p>Les collaborations avec les différentes agences permettront d’augmenter le nombre de potentiels bénéficiaires des AGR.</p>

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			faudrait étudier d'autres options (incubation pendant 6 mois dans la pépinière d'entreprise, voyages d'études, accès à des matières premières, formation sur des nouveaux design par ex)	
Apprenantes du CASAF.	CASAF (commune de Balbala, Djibouti) – 11/01/2022	7 femmes	<p>Besoins en formation exprimés par les participantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entrepreneurat, informatique, comptabilité, électricité, secourisme, arts graphiques, vidéo pour les mariages • Renforcement des cours de cuisine pour permettre de répondre aux demandes pour les réceptions –gâteaux de mariage, par exemple • Renforcement des cours de coiffure pour pouvoir travailler dans les salons (soins du visage, maquillage par exemple) • Formation de formatrices pour pouvoir enseigner un métier dans les régions où il y a un fort besoin (pas de salon de coiffure à Ali Sabieh par ex) • Des locaux avec des fours dans leurs quartiers pour pouvoir réaliser les recettes apprises • Des locaux pour coudre et vendre des vêtements • Des machines à coudre <p>Besoins en termes de sensibilisation : inclure les parents et les frères lors des activités de sensibilisation.</p>	<p>Le projet n'apporte pas de soutien au niveau du curriculum de l'école. Ce sont les étudiantes qui pourront bénéficier du projet via des AGR et des formations sur l'employabilité.</p> <p>Le projet visera les communautés des filles lors des activités de sensibilisation, cela inclut les hommes.</p>
Coordinatrice des programmes de l'UNFD	Bureaux de l'UNFD (Djibouti, commune de Boulaos), 6/01/2022	1 femme	<p>Besoins identifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'effectuer une étude permettant d'identifier les AGR les plus pertinentes au vu du marché et des quartiers dont sont issus les bénéficiaires, • Formations en gestion de projets, estime de soi • Les besoins de la cellule d'écoute sont essentiellement du matériel et une voiture. • Il y a des régions où il n'y a pas de cellule d'écoute (Dikhil, Tadjourah). Or il y a une déconcentration des tribunaux donc toutes les plaintes ne passeront plus par Djibouti-ville. A ce 	Une étude de marche rapide sera effectuée en début de projet. Le projet n'apporte pas de soutien ni au niveau du curriculum ni au niveau des ressources de l'école et de la cellule d'écoute. Ce sont les étudiantes qui pourront bénéficier du projet via des AGR et des formations sur l'employabilité.

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			<p>jour, les victimes des régions se déplacent à la Capitale pour les procédures judiciaires et peuvent dans le même temps bénéficier de l'assistance de la cellule d'écoute. Avec la déconcentration des tribunaux, les procès auront lieu dans les régions et cette assistance ne pourra plus être fournie.</p> <p>Ciblage des associations communautaires pour les activités de sensibilisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'UNFD ne travaille pas qu'avec les CGC mais également avec les associations de quartier, les leaders communautaires, les élus locaux. • Il y a notamment un réseau de 60 associations qui sont les relais de la cellule d'écoute et qui sont formées sur le référencement en cas de violence (30 à Djibouti-ville / 30 à Balbala). • Dans les régions ce rôle est joué par des comités VBG qui ne sont pas constitués en association. 	<p>Le projet utilisera les ressources existantes pour les activités de sensibilisation</p>
<p>Equipe administrative de l'Ecole de la Seconde Chance</p>	<p>Bureaux de l'UNFD (Djibouti, commune de Boulaos), 17/01/2022</p>	<p>4 femmes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En ce moment il y a un projet en cours qui vise à offrir à 50 élèves une formation de 3 mois en informatique. La question de la pérennisation de ces formations se pose aujourd'hui. Le matériel sera disponible prochainement. • L'UNFD organise des sensibilisations sur les violences de façon informelle. • A ce jour, il n'y a pas de lien formel entre la cellule d'écoute et l'Ecole de la Seconde Chance. Les survivant.e.s ne sont, par exemple, pas adressées à l'Ecole spécifiquement. • La discussion a ensuite porté sur les formations et AGR possibles pour le présent projet : <ul style="list-style-type: none"> ○ Il a été soulevé que les formations passées en hôtellerie n'ont pas permis à beaucoup de jeunes filles d'être recrutées et sont déconseillées par la Directrice de l'Ecole ○ La question du travail en groupe et de la constitution 	<p>Le travail en coopératifs bien qu'il soit encouragé ne sera pas obligatoire.</p> <p>Le suivi des bénéficiaires des AGR est prévu dans le cadre du projet.</p>

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			<p>de coopératives ont également été vus comme problématique. Les expériences passées montrent qu'il y a un manque de confiance entre les apprenantes et que seules celles qui se connaissaient avant la formation ou habitent dans le même quartier ont pu travailler ensemble.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ L'idée d'accompagner des jeunes filles suite à l'obtention de leurs diplômes a été proposée. Se pose alors la question de la pérennité à l'issue du projet (financement d'un local et frais y afférents). 	
Apprenantes de l'École de la Seconde Chance	Locaux de l'UNFD (Djibouti, commune de Boulaos), 17/01/2022	10 femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Les besoins en formation exprimés sont les suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ Informatique, ○ Coiffure ○ Comptabilité, ○ Renforcement des cours de cuisine pour pouvoir postuler dans les restaurants et hôtels de Djibouti, ○ Renforcement des cours de couture pour pouvoir fournir des biens pour lesquels il y a une forte demande (ex : cartables) • Un des aspects de la discussion a porté sur les raisons qui ont poussé certaines élèves à abandonner la formation : la raison principale est le manque d'argent soit i) pour payer la formation dont les frais s'élèvent à 3000 fdj / mois – soit 17\$, ii) pour payer les frais de transport. 	Le projet n'apporte pas de soutien au niveau du curriculum de l'école. Ce sont les étudiantes qui pourront bénéficier du projet via des AGR et des formations sur l'employabilité.
Assistants sociaux de la cellule d'Ecoute (CEIO)	Locaux de l'UNFD (Djibouti, commune de Boulaos), 19/01/2022	Données manquantes	<ul style="list-style-type: none"> • Services de la CEIO : accueil, écoute, orientation, accompagnement psychosocial et juridique des victimes • Types d'activités : Prévention des VBG avec l'appui par les relais communautaires et membres des CGC • Besoins : <ul style="list-style-type: none"> ○ Pour le suivi des victimes : moyen de déplacement, 	Le projet n'apporte pas de soutien ni au niveau du curriculum ni au niveau des ressources de l'école et de la cellule d'écoute. Ce sont les étudiantes qui pourront bénéficier du projet via des AGR et des formations sur l'employabilité.

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			<p>plus de personnel, des cellules d'écoute dans les régions et recrutement d'assistantes sociales pour travailler dans ces cellules d'écoute régionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Besoin de renforcement de capacités dans le domaine psychosocial, ○ Besoin de renforcement en matière de suivi-évaluation ○ Elaboration d'une stratégie VBG ○ Formation des personnels ○ Pour l'accueil des victimes : extension de la cellule (une salle pour chaque assistante), séparation des services, mise en place d'une rampe d'accès pour les handicapés, ○ Pour la sécurité des victimes : création d'un foyer d'accueil à l'extérieur de la capitale ○ Sensibilisation des hommes, maris et futurs maris pour les conscientiser sur la problématique des VBG. Sensibilisation des jeunes filles et jeunes garçons pour réduire la violence. Sensibilisation sur les droits des femmes, devoirs envers l'épouse et devoirs envers le mari avec l'appui de religieux Valoriser le travail des assistantes sociales par une récompense sous forme de primes. <p>Modalités d'identification de jeunes femmes victimes pour un appui éventuel en AGR : sélection, à travers les fiches de renseignement, de jeunes femmes en capacité d'avoir une AGR chez elle (par l'achat de petits matériels par exemple)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recommandations : <ul style="list-style-type: none"> ○ Renforcer la prévention et sensibilisation sur les tous les types de VBG autre que MGF ○ Donner de l'importance à la problématique des violences, la sensibilisation sur les droits des femmes, 	<p>Le projet dispose d'un volet formation pour les équipes en contact avec les victimes</p> <p>Comme il s'agit d'un projet pilote le projet se focalise des zones géographiques.</p> <p>Le projet utilisera les ressources existantes pour les activités de sensibilisation.</p> <p>Le projet visera les communautés des filles lors des activités de sensibilisation, cela inclut les hommes.</p>

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			<ul style="list-style-type: none"> ○ Former le personnel de la CEIO sur le cycle de violences pour leur donner les connaissances suffisantes pour sensibiliser sur les VBG, et le code de la famille ○ Nécessité d’impliquer les hommes et de les mettre face à leurs responsabilités ○ Améliorer le suivi psychosocial et le suivi des cas ○ Former les juges du Tribunal du Statut Personnel, les officiers de police et de gendarmerie ○ Disponibiliser un fonds (caisse de secours) à la CEIO qui permette d’aider les femmes vulnérables ○ Si absence de cellule d’écoute, possibilité de recourir à des membres relais communautaires, CGC et autres qu’il faudrait former au préalable ○ Prendre en compte les victimes n’ayant aucun document légal de mariage, qui se retrouvent abandonnées par leurs conjoints sans possibilité de faire aboutir leurs plaintes. 	
Focus-group avec les relais communautaires.	Locaux de l’UNFD (Djibouti, commune de Boulaos), 19/01/2022	Données manquantes	Recommandations : <ul style="list-style-type: none"> • Renforcer le travail du Tribunal du Statut Personnel –TSP- car beaucoup de va et vient dû aux juges qui tranchent très peu en faveur des femmes. • Sensibiliser les parents sur leurs responsabilités • Renforcer les connaissances des relais pour qu’elles puissent mieux sensibiliser sur les VBG • Fournir des badges aux relais communautaires pour qu’elles puissent aider les victimes lors des déplacements chez les policiers et le TSP • Sensibiliser les jeunes, les adultes sur toutes les formes de VBG. 	
Assistants sociaux du MFF	Bureaux des assistantes sociales – MFF –	2 femmes	Besoins : <ul style="list-style-type: none"> • Psychologue • Maison d’accueil pour les enfants 	Le projet n’apporte pas de soutien ni au niveau du curriculum ni au niveau des ressources de l’école et de la cellule

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
	10/01/2022		<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place d'une caisse de secours. • Rendre le test ADN accessible à tous pour permettre la reconnaissance de l'enfant par son père • Mise à disposition d'une trousse de 1^{er} secours et d'un espace pour accueillir les victimes, surtout les enfants, avec les équipements nécessaires • Renforcer le cadre juridique de protection des victimes • Formation psychosociale, formation aux 1^{er} secours • Faire connaître le service social du MFF par la diffusion d'un clip à la télévision • Renforcer le travail de sensibilisation sur les droits de l'enfant et la protection contre les violences • Mise à disposition de moyens de déplacement, de communication, d'espace d'accueil • Mise en place d'un cadre de collaboration avec les écoles pour l'orientation vers le MFF de cas d'enfants victimes 	<p>d'écoute. Ce sont les étudiantes qui pourront bénéficier du projet via des AGR et des formations sur l'employabilité.</p> <p>Le projet dispose d'un volet formation pour les équipes en contact avec les victimes</p>
Comités de Gestion communautaires	Tadjourah, Adayou, Assassan Obock, Balbala 10 au 13/01/2022	Données manquantes	<p>Besoins :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former les chefs coutumiers sur la loi, sur les textes juridiques qui protègent les femmes et enfants • Utilité d'avoir une cellule d'écoute de proximité – à Tadjourah ville au moins - pour être plus efficace • Impliquer, sensibiliser et former les chefs coutumiers et les associations • Renforcer les capacités des jeunes surtout des jeunes filles pour prévenir les cas de VBG • Aider les victimes à s'en sortir, les former, les insérer professionnellement, • Mettre en place un réseau de jeunes filles qui pourront lutter contre les VBG • Formation des chefs coutumiers pour signaler et arrêter les auteurs 	<p>Le projet utilisera les ressources existantes pour les activités de sensibilisation.</p> <p>Le projet visera les communautés des filles lors des activités de sensibilisation, cela inclut les hommes.</p>

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			<p>de viols</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapprocher la justice vers la ville d'Obock pour éviter les abandons de procédures de plaintes • Appuyer les filles victimes en les regroupant dans une AGR type vente de boissons, glaces, etc. ou les insérer professionnellement • Impliquer et sensibiliser les chefs coutumiers, le conseil régional et la préfecture pour traiter les cas selon les lois de justice • Sensibiliser la police et gendarmerie de proximité pour qu'ils appuient le CGC en cas de suspicion de VBG. 	
Consultation du CGES	18/04/2022 – locaux de l'UNFD – commune de Balbala, Djibouti.	45 participants (40 femmes, 5 hommes)	<p>Ciblage des bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les associations communautaires proposent d'accompagner le projet dans l'identification des personnes les plus vulnérables dans leurs quartiers respectifs et de diffuser l'information. - La Point Focale Genre du Ministère de l'Education Nationale propose d'envoyer une liste de jeunes filles qui ont décroché de l'école pour cause de VBG ou de grossesse précoce afin qu'elles soient invitées à participer au programme de formation. - Il a aussi été acté de diffuser l'information à d'autres organisations telle que l'Agence National Des Personnes Handicapées(ANPH) afin de cibler les femmes vulnérables (en situation de handicap, migrantes, réfugiées...). <p>Activités Génératrices de Revenus :</p> <p>Les associations communautaires ont insisté sur le ciblage des bénéficiaires des AGR. Elles ont précisé qu'il faudrait bien évaluer la motivation des postulantes afin de limiter les risques d'échec du projet pour manque de motivation.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Des questions sur l'âge des bénéficiaires ont été soulevées mais la limite d'âge n'a pas été tranchée. - A titre d'exemple, il a été soulevé par une assistante sociale que les jeunes filles de 16 ans étaient probablement trop jeunes pour mener à bien une AGR seules. 	<p>Le projet utilisera les ressources existantes pour les activités de sensibilisation.</p> <p>Les collaborations avec les différentes agences permettront d'augmenter le nombre de potentiels bénéficiaires des AGR.</p> <p>Le projet visera les communautés des filles lors des activités de sensibilisation, cela inclut les hommes.</p> <p>Le travail en coopératifs bien qu'il soit encouragé ne sera pas obligatoire.</p> <p>Le suivi des bénéficiaires des AGR est prévu dans le cadre du projet.</p>

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			<p>Risques de Violences Economiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une formatrice de l'Agence Djiboutienne de Développement Social (ADDS) en charge d'un projet similaire mis en œuvre avec l'Ecole de la Seconde Chance a partagé l'expérience de leur projet (bénéficiaires groupées par 3 pour les AGR, achat du matériel avec les formateurs, appui au jour le jour pendant 9 mois, sensibilisation des parents). - Le besoin de formations sur les droits des apprenantes avant l'octroi du fonds de démarrage a été soulevé. - Un travail d'évaluation du contexte des bénéficiaires (famille, entourage) pourrait être nécessaire. <p>Groupeement des bénéficiaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La possibilité de grouper les bénéficiaires par 3 pour les AGR a suscité beaucoup de discussions. La directrice de l'ESC ainsi que deux apprenantes du CASAF et de l'ESF ont rejeté cette idée (risques de mésentente, d'envies et de motivations différentes). <p>Risques d'exploitation et abus sexuel (EAS), harcèlement sexuel (HS) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encore tabou, les réactions sur les risques d'EAS/HS ont été mitigés (certaines participantes ayant affirmé qu'il y avait moins de viols maintenant par exemple). - Les membres des cellules de veille contre les violences (organes des CGC) ont expliqué accompagner les survivant.e.s auprès des autorités religieuses en cas d'EAS/HS mais ont stipulé ne pas avoir de signe de reconnaissance officiel et soulevé que leur travail serait facilité si elles pouvaient avoir une telle reconnaissance (badge par exemple). - Le MENFOP a soulevé avoir besoin d'accompagner les équipes éducatives à partir de la base (qu'est-ce que c'est le genre, qu'est-ce que la VBG, qu'est-ce qui est attendu de leur part). Ils auraient besoin d'un guide sur la signalisation et le 	

Parties prenantes consultées.	Date et Lieu de la consultation.	Nombres de participants	Points clés soulevés.	Retour des recommandations
			<p>référencement des cas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Il y a un besoin de coordination entre le MFF, l'UNFD et le MENFOP. <p>COVID-19 :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les participants ont affirmé bien connaître les gestes barrières et qu'il suffirait de commencer les formations et sensibilisation par une séance d'information. 	

ANNEXES

Annexe 1 – CLAUSES E&S A INCLURE DANS LES DOSSIERS DE PASSATION DE MARCHÉ OU ENTENTE DIRECTE PRÉVUS DANS LE CADRE DU PROJET ¹⁵

Préparation et soumission d'un protocole de prévention et de gestion de la COVID-19 : Le prestataire préparera, soumettra à l'UGP et mettra en œuvre un protocole de prévention et de gestion de la COVID-19. Celui-ci sera conforme aux exigences du Décret Présidentiel et plus précisément à l'Article 7. Ce plan décrira les mesures relatives à la distribution et surveillance du port des Équipements de Protection Individuelle (EPI) en particulier les masques et les gants pour les travailleurs, les mesures de distanciation sociale, la mise à disposition de station de lavage des mains ou gels désinfectant pour le personnel, la gestion des aires communes (cafeteria, toilettes). Par ailleurs, le protocole décrira les actions à réaliser en cas de cas suspects et confirmés, les dispositions pour l'isolation temporaires des cas suspects/confirmés jusqu'au transfert aux services de santé de dépistage et de traitement. Le protocole décrira les modalités de notification des familles des travailleurs et l'UGP en cas de cas suspects et confirmés. Enfin, le prestataire devra s'engager à sensibiliser son personnel sur les mesures de prévention et la conduite à tenir en cas d'exposition au virus ou suspicion à la COVID-19

8.3 Main d'Œuvre

8.3.2 *Lois du travail.* Le prestataire doit se conformer à toutes les lois pertinentes du travail applicables au personnel du prestataire, y compris les lois relatives à leur emploi, à leur santé, à leur sécurité, à leur bien-être, à l'immigration et à l'émigration, et leur permettre tous leurs droits légaux.

8.3.6 *Travail forcé.* Le prestataire, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou utiliser le travail forcé. Le travail forcé consiste en tout travail ou service, non effectué volontairement, qui est exigé d'une personne sous la menace de la force ou de la menace, et comprend tout type de travail involontaire ou obligatoire, tels que le travail asservi, le travail forcé ou des arrangements similaires de contrat de travail.

Aucune personne n'ayant fait l'objet d'un trafic ne doit être employée ou engagée. La traite des personnes est définie comme le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes par le moyen de la menace ou du recours à la force ou à d'autres formes de coercition, d'enlèvement, de fraude, de tromperie, d'abus de pouvoir ou de position de vulnérabilité, ou de donner ou recevoir des paiements ou des avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant le contrôle sur une autre personne, aux fins de l'exploitation.

8.3.7 *Travail des enfants.* Le prestataire, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou engager un enfant de moins de 16 ans révolu.

Le prestataire, y compris ses sous-traitants, ne doit pas employer ou engager un enfant entre 16 ans et l'âge de 18 ans d'une manière qui est susceptible d'être dangereuse, ou d'interférer avec l'éducation de l'enfant, ou d'être nocif pour la santé de l'enfant ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Le prestataire, y compris ses sous-traitants, ne doit employer ou engager des enfants entre 16 ans et l'âge de 18 ans qu'après avoir effectué une évaluation appropriée des risques par le prestataire avec l'approbation du Directeur de Projet. Le prestataire doit faire l'objet d'un suivi

¹⁵ Ces clauses font parties des documents de contrats standards de la Banque Mondiale : <https://worldbankgroup.sharepoint.com/sites/wbunits/opcs/Pages/pc/Operations-COVID19-Coronavirus-Information-03092020-081859/Procurement-04202020-163450.aspx>

régulier par le Directeur de Projet, qui comprend le suivi de la santé, des conditions de travail et des heures de travail.

Le travail considéré comme dangereux pour les enfants est un travail qui, de par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est effectué, est susceptible de mettre en péril la santé, la sécurité ou la moralité des enfants. Ces activités de travail interdites aux enfants comprennent le travail suivant:

- a) l'exposition à des abus physiques, psychologiques ou sexuels;
- b) le travail sous terre, sous l'eau, en hauteur ou dans des espaces confinés;
- c) le travail avec des machines, des matériels ou des outils dangereux, ou impliquant la manipulation ou le transport de charges lourdes;
- d) le travail dans des environnements malsains exposant les enfants à des substances toxiques, des agents ou des processus dangereux, ou à des températures, du bruit ou des vibrations préjudiciables à la santé;
- e) le travail dans des conditions difficiles telles que le travail pendant de longues heures, pendant la nuit ou en confinement dans les locaux de l'employeur.

8.3.9 *Non-discrimination et égalité des chances.* Le prestataire ne doit pas prendre de décisions relatives à l'emploi ou au traitement du personnel du prestataire sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes du travail à réaliser. Le prestataire doit fonder l'emploi du personnel du prestataire sur le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable, et ne doit pas faire de discrimination à l'égard d'aucun aspect de la relation d'emploi.

8.3.10 *Mécanisme de grief du personnel du prestataire.* Le prestataire doit disposer d'un mécanisme de règlement des griefs pour le personnel du prestataire.

8.3.11 *Sensibilisation du personnel du prestataire.* Le prestataire doit sensibiliser le personnel du prestataire aux aspects environnementaux et sociaux applicables dans le cadre du Marché, y compris l'hygiène, la sécurité et l'interdiction de l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS).

8.3.13 *Mesures transversales de prévention de la COVID-19 :* Le prestataire devra respecter le protocole sur le corvidé-19 de ce document.

8.3.15 *Formations des travailleurs :* Le prestataire s'engage à former les travailleurs sur le droit et leurs conditions de travail, les mesures relatives à la santé et sécurité des travailleurs – y compris les mesures COVID, le Code de Conduite proscrivant le harcèlement sexuel et l'abus et l'exploitation sexuelle et l'existence et le fonctionnement du mécanisme de gestion des plaintes.

Sanction : Toute dérogation ou non-conformité aux exigences environnementales et sociale décrites ci-dessous sont passibles de sanction, y compris la suspension des paiements.

Annexe 2 - Législation Nationale Applicable

Si dessous est la description des provisions dans le Code du Travail qui s'applique à tous les travailleurs à l'exception des fonctionnaires,

Travail forcé

Article 2 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la contrainte physique et/ou morale et pour lequel l'individu ne s'est donné de plein droit. Toutefois, le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprendra pas : a) tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et affecté à des travaux d'un caractère purement militaire ; b) tout travail ou service d'intérêt général tel que défini par les lois sur les obligations civiques ; c) tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire, à la condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques et que ledit individu ne soit pas concédé ou mis à la disposition de particuliers, compagnies ou personnes morales privées ; d) tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, c'est-à-dire dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, famines, tremblements de terre, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles, et en général toutes circonstances mettant en danger ou risquant de mettre en danger la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ; e) les menus travaux de village, c'est-à-dire les travaux exécutés dans l'intérêt direct de la collectivité par les membres de celle-ci, travaux qui, de ce chef, peuvent être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité, à condition que la population elle-même ou ses représentants directs aient le droit de se prononcer sur le bien-fondé de ces travaux.

Non-discrimination et égalité des chances

Article 3 : application du principe de non-discrimination : Sous réserve des dispositions expresses du présent Code, ou de tout texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes, les enfants et les jeunes, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en compte le sexe, l'âge, la race, la couleur, l'origine sociale, la nationalité ou l'ascendance nationale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, l'activité syndicale ou les opinions, notamment religieuses et politiques du travailleur pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération et autres conditions de travail, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

Article 137 : A travail de valeur égale, le salaire est égal pour tous les travailleurs quels que soient leur origine, leur sexe, leur âge, leur statut et leur confession, dans les conditions prévues au présent Code.

Article 114 : interdiction de licenciement en cas de grossesse. En dehors du cas de faute lourde non liée à la grossesse et du cas d'impossibilité dans lequel il se trouve de maintenir le contrat, aucun employeur ne peut licencier une femme en état de grossesse apparente ou médicalement constatée.

Article 117 : Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Droit d'association ou d'organisation des travailleurs

Article 4 : Il est interdit à tout employeur d'user de moyens de pression à l'encontre d'un travailleur ou à l'encontre ou en faveur d'une organisation syndicale de salariés quelle qu'elle soit, ou d'un de ses membres.

Article 212 : *Les salariés ou les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, n'ont droit de constituer librement des syndicats* de leur choix dans des secteurs d'activité et des secteurs géographiques qu'ils déterminent. Ils ont le droit d'y adhérer et de se retirer librement, de même que les anciens travailleurs et les anciens employeurs ayant exercé leur activité pendant un an au moins.

Âge Minimum

Article 5 : *L'âge minimum* d'accès au marché du travail est fixé à 16 ans révolus

Article 94 : *Le travail de nuit est interdit pour les jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans.* Des dérogations peuvent toutefois être accordées par décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. **Article 95 :** Les heures pendant lesquelles le travail est considéré comme travail de nuit se situent dans la période comprise entre 22 heures et 05 heures. Toutefois les heures de commencement et de fin de nuit peuvent varier selon les saisons. **Article 96 :** Le repos des jeunes travailleurs âgés de moins de 18 ans doit avoir une durée minimale de douze heures consécutives, comprenant la période de nuit.

Article 109 : *Les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle.* Les jeunes travailleurs ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels en raison de leur âge. **Article 110 :** Le travail des jeunes est formellement interdit dans les secteurs d'activité suivants : a) emplois domestiques, b) Hôtellerie, bars et débits de boissons, à l'exception des emplois strictement liés à la seule restauration.

Durée du travail, Repos, Congés payés

Article 84 : *Dans les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée légale du travail des salariés, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixé à quarante-huit heures par semaine.* Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation éventuellement prévue par les Conventions Collectives. Des décrets pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle fixent les modalités de la répartition de la durée du travail sur les différents jours de la semaine ainsi que l'amplitude maximale journalière du travail.

Article 86 : *Gestion des heures supplémentaires.* L'employeur peut, par sa seule décision, sous réserve des procédures d'affichage et de communication à l'Inspecteur du Travail, imposer aux salariés l'accomplissement d'heures supplémentaires dans une limite qui ne peut excéder cinq heures par semaine et par salarié. Pour les salariés employés à durée déterminée une partie de l'année seulement, ce nombre est réduit proportionnellement à leur temps de présence dans l'entreprise. En cas de remplacement d'un salarié en cours d'année, ce nombre s'entend pour un même poste. Au-delà l'accomplissement d'heures supplémentaires est subordonné à l'autorisation préalable de l'Inspecteur du Travail.

Article 87 : *Limitation des heures supplémentaires.* Sauf dérogations fixées par arrêté du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et relatifs soit aux travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents menaçant le personnel, le matériel, les installations, les bâtiments de l'entreprise, ou en réparer les conséquences, soit aux travaux préparatoires ou complémentaires, l'accomplissement d'heures supplémentaires ne peut avoir pour effet de porter la durée effective du travail à plus de soixante heures par semaine, ni plus de douze heures par jour.

Article 88 : *Rémunération des heures supplémentaires.* Les heures supplémentaires sont rémunérées à un taux majoré fixé par voie de convention ou d'accord collectif.

Article 89 : *Récupération.* Les règles relatives à la récupération sont fixées par arrêté pris sur

proposition du Ministre chargé du travail pris après avis du Conseil National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ou par les Conventions Collectives. Ces règles déterminent les cas et les conditions dans lesquels les interruptions collectives de travail entraînant une réduction de la durée hebdomadaire du travail en deçà de quarante heures peuvent donner lieu à une augmentation ultérieure de la durée du travail afin de compenser ces pertes d'activités subies en deçà de quarante heures. Les heures ainsi récupérées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Toutefois, elles ne peuvent justifier un dépassement des durées maximales fixées à l'article 92 du présent Code.

Article 90 : Modulations. Les règles relatives à la modulation sont fixées par voie de conventions ou d'accords collectifs. Les conventions collectives ne peuvent pas imposer la pratique de la modulation dans les entreprises qu'elles régissent mais seulement en offrir la possibilité aux employeurs. En tout état de cause, les modalités pratiques de la modulation seront fixées dans les conventions et accords collectifs de travail.

Article 91 : Durée du travail. Les conventions et accords relatifs à la modulation doivent indiquer le calendrier annuel précis de la durée du travail.

Article 97 : Repos hebdomadaire. Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le vendredi.

Article 99 : Congés payés. Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de service effectif. On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés. Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladie professionnelle, ni les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 113 du présent Code.

Article 100 : Permissions exceptionnelles. Dans la limite annuelle de onze jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer. Il s'agit : a) 3 jours pour le mariage du travailleur ; b) 1 jour pour le mariage d'un enfant ; c) 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ; d) 1 jour pour le décès du frère ou de la sœur ; e) 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ; f) 3 jours pour la naissance d'un enfant au titre du congé parental. Les permissions ci-dessus n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs.

Congé de maternité : En ce qui concerne le congé maternité ; la Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modifications partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail a étendu le congé maternité à 26 semaines.

Article 113 : Congé de maternité. Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de vingt-six semaines qui commence sept semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix-neuf semaines après la date de l'accouchement.

Droit de Travail des Etrangers

Le Code du Travail stipule que :

Article 24 : Nécessité d'un contrat de travail. Tout étranger peut exercer une activité salariée en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée, sous réserve des dispositions ci-après.

Article 25 : Nécessité d'un visa de travail. Le contrat de travail pour étranger est obligatoirement constaté par écrit. Il fait l'objet d'un visa délivré par le Ministre chargé du Travail.

Article 26 : Nécessité d'une autorisation de travail. Le visa du contrat du travailleur étranger entraîne la délivrance d'une autorisation de travail délivrée par le Ministre chargé du Travail. Nul travailleur étranger ne peut bénéficier d'un visa de séjour "pour travail" s'il n'a pas préalablement obtenu ladite autorisation de travail.

Salaires et retenues

Article 136 : Définition et calcul du salaire. Au sens du présent Code, le terme "salaire" désigne, quels qu'en soient la dénomination et le mode de calcul, le traitement de base et tous autres avantages, payés directement ou indirectement en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. Le salaire fixé au contrat de travail résulte des accords d'entreprise, des conventions collectives ou le cas échéant d'un accord entre les parties du contrat.

Article 141 : Prélèvements obligatoires. "Les prélèvements obligatoires, les remboursements et les consignations qui peuvent être prévus par les lois, les conventions ou accords collectifs qui peuvent faire l'objet de retenues sur salaire".

Protection Sociale, accident du travail et maladie professionnelle

Selon la loi n°24/AN/14/7ème du 5 février 2014 portant **mise en place d'un système d'Assurance Maladie Universelle**, les fonctionnaires, les travailleurs salariés relevant du Code du Travail et les travailleurs indépendants bénéficient de **l'Assurance Maladie Obligatoire (AMO)**. L'assuré peut faire bénéficier l'AMO à son conjoint, à ses enfants qui ont moins de 18 ans, à ses enfants portant un handicap.

L'AMO donne droit à l'accès à divers soins gratuitement et sans distinction : vaccins, consultations des enfants de moins de 5 ans, consultation pré ou post-natale, prise en charge de la tuberculose, du paludisme, des épidémies, des prestations des soins de base, d'examen de radiologie, la délivrance de médicaments essentiels, d'hospitalisation avec ou sans interventions chirurgicales, etc.

Les frais relatifs aux soins des bénéficiaires de l'AMO sont pris en charge par la Caisse Nationale de Sécurité Sociale (CNSS) selon deux modes :

- soit directement aux prestataires des soins sur la base d'un système déclaratif prévu par une convention signée entre l'organisme gestionnaire (CNSS) et l'organisme prestataire de soins,
- soit en procédant au remboursement des frais aux bénéficiaires en cas de prépaiement par les bénéficiaires de l'AMO.

Le taux de cotisation est fixé à 7 % et est réparti comme suit :

2 % de retenue appliquée sur les rémunérations brutes des assurés (fonctionnaires et travailleurs salariés relevant du code du travail) ;

5 % de retenue sur les rémunérations brutes des assurés mais à la charge des employeurs.

Le **Code du Travail** stipule par ailleurs que :

Article 42 : Détermination de l'ancienneté. Ne sont pas considérées comme temps de service pour la détermination de l'ancienneté du travailleur dans l'entreprise, les périodes de suspension visées aux alinéas 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 13 et 15 de l'article 41. Pendant la période de suspension du contrat de travail, le salarié ne perçoit pas de rémunération de l'employeur, sauf ce qui est prévu ci-après à l'article 43 et le cas visé à l'article 41 alinéa 11. En cas de suspension du contrat de travail pour maladie professionnelle, accident du travail ou maternité, le paiement des indemnités journalières est effectué par l'Organisme de Protection Sociale, selon la réglementation en vigueur.

Article 43 : Arrêt maladie. Le travailleur dont la maladie a été dûment constatée par un docteur en médecine agréé, ainsi qu'il est prévu à l'alinéa 12 de l'article 41, conserve son salaire pendant les périodes suivantes selon son ancienneté : 1) s'il a moins de douze mois consécutifs de service: la moitié du traitement pendant la durée du préavis prévu à l'article 56, 2) s'il a plus de douze mois et moins de cinq ans consécutifs de service : la moitié du traitement pendant trois mois, 3) s'il a plus de cinq ans d'ancienneté : la moitié du salaire pendant neuf mois. Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un travailleur au cours d'une même année, la durée des périodes d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus.

Santé et Sécurité au Travail

Là encore le Code du Travail s'applique pour l'ensemble des travailleurs à l'exception des fonctionnaires, militaires, gendarmes ainsi qu'aux membres de la police et à la protection civile. Ainsi,

Article 121 : Responsabilités de l'employeur. Pour protéger la vie et la santé des salariés, l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires et utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il est tenu notamment d'aménager les installations et régler la marche du travail de manière à préserver le mieux possible les salariés des accidents et maladies. En particulier, les locaux doivent être tenus dans un état de propreté permanent. Les machines, mécanismes, appareils de transmission, outils et engins, mécaniques ou manuels, doivent être installés et tenus dans les meilleures conditions possibles de sécurité et de propreté. Les moteurs et machines tournantes doivent comporter les protections nécessaires à préserver l'intégrité physique des travailleurs.

Article 122 : Mise à disposition aux travailleurs de l'information sur la santé et sécurité au travail. Tout employeur est tenu d'organiser une information pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique et de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée de plus de six mois. Cette information doit être actualisée au profit de l'ensemble du personnel en cas de changement de la législation ou de la réglementation.

Article 123 : Alcool, drogue et usage du khat. Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, de laisser introduire ou de laisser distribuer, dans les établissements ou entreprises, des boissons alcoolisées, du khat ou toute autre drogue.

Article 124 : Responsabilités des employés. L'employeur ou son représentant doit organiser le contrôle permanent du respect des règles d'hygiène et de sécurité. Les salariés, de leur côté, doivent utiliser correctement les dispositifs de salubrité et de sécurité et s'abstenir de les enlever ou de les modifier sans autorisation de l'employeur. Tout salarié qui, pendant l'exécution de son travail ou au moment d'exécuter son travail, a des motifs objectifs et sérieux de penser que la poursuite de l'exécution ou son démarrage présente un risque grave et imminent soit pour sa personne et/ou pour les autres personnes, ou encore soit pour l'entreprise a le droit et le devoir d'arrêter le travail ou de s'abstenir de le commencer. Il saisit immédiatement : * le chef d'entreprise ou d'établissement ou son préposé pour les mesures à prendre en vue d'éliminer le risque ; * les délégués du personnel, s'il en existe, et l'Inspecteur du Travail pour les informer. Le salarié à l'origine de l'acte prévu à l'alinéa précédent ne peut faire l'objet de mesure disciplinaire sauf s'il y a abus. Dans ce cas, l'employeur doit, préalablement à toute sanction, saisir l'Inspecteur du Travail de la preuve de l'abus. Il en informe également les délégués du personnel s'il en existe. L'Inspecteur du Travail doit, dans les trois jours ouvrables de la saisine, se prononcer sur la preuve produite avant que n'intervienne la mesure disciplinaire envisagée par l'employeur.

Article 133 : Visite médicales obligatoires. Sans préjudice des dispositions spéciales prises dans le cadre de l'hygiène et de la prévention de certaines maladies professionnelles ou dans celui de la protection de certaines catégories de travailleurs, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical au plus tard les huit jours qui suivent son embauche. La prise effective du travail est toutefois subordonnée aux résultats de la visite médicale. La visite systématique annuelle pour l'ensemble des

travailleurs, toutes catégories confondues, est obligatoire. Ces visites sont réalisées par le service médical de l'Organisme de Protection Sociale.

Article 134 : L'employeur doit disposer des moyens permettant d'assurer les soins de premiers secours. Il doit faire évacuer, sur la formation médicale la plus proche, les blessés et les malades transportables non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose. S'il est dépourvu dans l'immédiat des moyens appropriés nécessaires à cet effet, il en avise d'urgence le chef de l'unité administrative la plus proche qui fait procéder à l'évacuation par les moyens à sa disposition. Tous les frais occasionnés de ce fait à l'administration doivent être remboursés par l'employeur sur les bases des tarifs officiels en vigueur dans ce domaine.

Article 135 : Obligation de notification en cas d'incident et accident. L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'Inspection du Travail et à l'Organisme de Protection Sociale, dans un délai de quarante-huit heures, tout accident du travail ou toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise ou l'établissement. La déclaration peut être faite par le travailleur ou ses ayants-droits jusqu'à l'expiration de la deuxième année suivant la date de l'accident ou de la première constatation médicale de la maladie professionnelle. En ce qui concerne les maladies professionnelles, la date de la première constatation médicale de la maladie est assimilée à la date de l'accident.

Pour les fonctionnaires, seules s'appliquent les dispositions SST. Les deux textes cités précédemment ne prennent pas de dispositions spécifiques relatives à la Santé et Sécurité des Fonctionnaires.

Législation relative à/ au/x:	Textes de lois, décrets,
Droit du travail général	<p>Loi n°133/AN/05/5ème L portant Code du Travail ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_126983.pdf.</p> <p>Loi N° 221/AN/17/8ème L modifiant et complétant la loi n°133/AN/05/5ème L du 28 janvier 2006 portant Code du Travail ; https://www.presidence.dj/texte.php?ID=221&ID2=2018-06-25&ID3=Loi&ID4=12&ID5=2018-06-28&ID6=n</p> <p>Décret no 83-099/PR/FP du 10 septembre 1983 fixant les conditions d'exercice du droit syndical et du droit de grève,</p> <p>Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail. https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n</p> <p>- Loi N° 51/AN/19/8ème L portant modification partielle de l'article 113 de la loi n°133/AN/05/5ème du 28 janvier 2006 portant Code du travail https://www.presidence.dj/texte.php?ID=51&ID2=2019-07-04&ID3=Loi&ID4=13&ID5=2019-07-15&ID6=n</p>
Conditions de travail des fonctionnaires	<p>Loi n°48/AN/83/1ère L du 26 juin 1983 portant statut général des fonctionnaires ; https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/28/76105/F816284731/DJI-28.pdf</p> <p>Décret n°89-062/PRE relatif aux Statuts Particuliers des fonctionnaires.</p>

	<p>https://www.presidence.dj/PresidenceOld/Textes89/decr062pr89.htm</p> <p>- Décret n° 2016-352/PR/MTRA du 28 décembre 2016 fixant les nouveaux horaires de travail.</p> <p>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2016-352&ID2=2016-12-28&ID3=D%E9cret&ID4=24&ID5=2016-12-31&ID6=n</p>
<p>Loi et décret relatifs aux migrants, réfugiés et demandeurs d’asile</p>	<p>Loi N° 159/AN/16/7ème L portant statut des réfugiés en République de Djibouti.</p> <p>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=159&ID2=2017-01-05&ID3=Loi&ID4=1&ID5=2017-01-15&ID6=n</p> <p>Décret N° 2017-410/PR/MI fixant les modalités d'exercice des droits fondamentaux des réfugiés et demandeurs d'asile en République de Djibouti.</p> <p>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=2017-410&ID2=2017-12-07&ID3=D%E9cret&ID4=23&ID5=2017-12-14&ID6=n</p> <p>Loi N° 133/AN/16/7ème L portant sur la lutte contre la traite des personnes et le trafic illicite des migrants.</p> <p>https://www.presidence.dj/texte.php?ID=133&ID2=2016-03-24&ID3=Loi&ID4=6&ID5=2016-03-31&ID6=n</p>

Annexe 3 - Fiche de Projet (FP), incluant la Fiche de Diagnostic Simplifié (FIDS) des impacts environnementaux et sociaux

<p><u>Titre du sous-projet :</u></p> <p><u>Nom et adresse du/des Bénéficiaire(s) :</u></p> <p><u>Nombre total des bénéficiaires :</u></p> <p><u>Nom du promoteur du sous-projet :</u></p> <p><u>Date de soumission du sous-projet :</u></p> <p><u>Contexte et justification du sous-projet :</u></p> <p><u>Nature du sous-projet¹⁶ :</u> Objectif et principales activités</p> <p><u>Budget du projet:</u></p> <p><u>Localisation géographique du sous-projet</u> (tenir compte des plans d'aménagement urbains, cahiers de charges des zones industrielles et vocation des territoires ruraux) :</p> <p><u>Brève description de la zone couverte par le sous-programme d'un point de vue biologique et socio-économique :</u></p> <p><u>Matériel utilisé dans le cadre de la mise en œuvre du projet:</u> produits, sous-produits, déchets générés, et méthodes de collecte et gestion des déchets</p> <p><u>Impacts environnementaux et sociaux prévisibles du sous-projet:</u></p> <p>(i) Impacts positifs;</p> <p>(ii) Impacts négatifs¹⁷</p>

¹⁶La liste des interventions et/ou activités qui ne seront pas poursuivies par les bénéficiaires et sont non éligibles pour financement se trouve en dernière page de cette annexe.

¹⁷Questions guides pour aider à identifier les impacts négatifs :

- Génèrera des déchets non dangereux ?
- Est située dans une zone où le système de drainage est défaillant ?
- Concerne la réalisation d'une unité d'élevage ?
- Est située dans une zone où il n'existe pas de système de collecte de déchets ménagers ?
- Peut provoquer un impact sur les communautés avoisinantes ?

Principales mesures visant à atténuer les risques : aspects techniques des mesures, partage des responsabilités, mesures de suivi et surveillance prévues et budget nécessaire pour la mise en œuvre de ces mesures (si nécessaire)

Ci-dessous une liste d'action et de mesures indicative non-exhaustive à mettre en œuvre, prière d'ajouter des mesures en fonction des spécificités du projet :

Les bénéficiaires publieront les canaux pour soumission de plaintes du projet dans le lieu du sous-programme

Les bénéficiaires publieront un code de conduite dans le lieu du sous-programme

Les bénéficiaires s'engagent à ne pas embaucher d'enfants de moins de 16 ans pour des travaux révolus et des enfants de moins de 18 ans si le travail comprend des activités dangereuses, interfère avec l'éducation de l'enfant ou est nuisible à la santé de l'enfant ou au développement physique et mental.

Les bénéficiaires s'engagent à respecter les conditions de travail précisés dans le code du travail, à ne pas avoir du travail forcé, ni de provoquer de discrimination à travers les AGR.

Les bénéficiaires s'engagent à respecter leur milieu et ne pas provoquer des nuisances à leur communautés avoisinantes

Si le sous projet génère des déchets, les bénéficiaires devront prévoir des réceptacles pour recevoir les déchets qui devront être installés en nombre suffisant et devront être vidés périodiquement de manière à éviter toutes nuisances éventuelles sur le milieu avoisinant.

Tout déversement ou rejet d'eaux usées important devra éviter ou limiter sur le milieu avoisinant.

La réalisation d'une unité d'élevage devrait être en conformité avec les procédures de la Banque mondiale NES 6 et EHSG, en qui concerne l'identification de mesures précises d'atténuations des risques.

Principales initiatives prévues destinées à informer le public (si nécessaire)

Numéro de la Fiche de programme :

Date de validation de son éligibilité :

Signature du bénéficiaire :

Signature du Point focal E&S :

Signature du coordonnateur de l'UGP :

A noter qu'il est considéré inéligible :

La liste ci-dessous précise les interventions et/ou activités qui ne seront pas poursuivies par les bénéficiaires et sont non éligibles pour financement elle pourra être complétée et sera soumise à validation par la Banque Mondiale) :

1. La production ou le commerce de tout produit ou activité jugé illégal en vertu des lois ou règlements du pays hôte ou des conventions et accords internationaux, ou soumis à des interdictions internationales, telles que les produits pharmaceutiques, les pesticides/herbicides, les substances appauvrissant la couche d'ozone, les PCB, les espèces sauvages ou les produits réglementés par la CITES.
2. Production ou commerce d'armes et de munitions.
3. Production ou commerce de boissons alcoolisées.
4. Production ou commerce du tabac.
5. Production ou commerce de khat.
6. Jeux d'argent, casinos et entreprises équivalentes.
7. Pêche au filet dérivant dans le milieu marin à l'aide de filets d'une longueur supérieure à 2,5 km.
8. Production ou activités impliquant des formes nuisibles ou d'exploitation du travail forcé /travail des enfants nuisibles.
9. Production ou commerce de bois ou d'autres produits forestiers autres que ceux provenant de forêts gérées de manière durable. La production et la distribution de matériaux de construction sont admissibles à condition que la production de bois d'œuvre provienne de sources légales.
10. Sous-projets qui nécessiteront une réinstallation involontaire de personnes.
11. Sous-projets susceptibles de détruire ou d'endommager des ressources culturelles physiques, c'est-à-dire des ressources archéologiques, paléontologiques, historiques, architecturales, religieuses (y compris les cimetières et les lieux de sépulture), esthétiques ou d'une autre importance culturelle.
12. Les sous-projets qui impliquent la transformation ou la dégradation d'habitats naturels critiques et qui pourraient entraîner la perte de biodiversité, y compris toute zone naturelle protégée officielle telle que les parcs nationaux et autres aires protégées.
13. Sous-projet employant des enfants de moins de 18 ans pour des travaux dangereux et de moins de 16 révolus pour tout genre de travail.
14. Génère des déversements de déchets liquides ou solides en continue dans le milieu naturel (par exemple en cas d'absence d'infrastructure existante de traitement)
15. Implique un chantier de construction

Annexe 4 - Procès-verbal de la réunion de consultation du CGES.

Le **lundi 18 avril 2022**, s'est tenue, dans les locaux de l'UNFD, une réunion de consultation du Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) avec les différentes parties prenantes du projet (MFF, UNFD, Ecole de la Seconde Chance, CASAF, cellule d'écoute du MFF, assistantes sociales du MFF, MENFOP, associations communautaires – comités de gestion communautaires, responsables des bureaux régionaux genre, ministère du travail, ADDS...) ¹⁸

Ordre du jour :

- Présentation générale du projet
- Présentation du CGES et recueil de commentaires sur les principaux risques.

Déroulement de la consultation.

La Secrétaire Générale du Ministère de la Femme et de la Famille a débuté la réunion en remerciant d'abord tous les participants. Elle a ensuite présenté le projet et les objectifs de la consultation.

Les principaux risques environnementaux et sociaux ainsi que les mesures d'atténuation envisagées ont ensuite été présentés en 3 langues (français, somali, afar) et les participants ont été invités à exprimer leurs opinions et recommandations sur ces différents points. Les échanges sont synthétisés dans le tableau ci-dessous.

Points discutés	Recommandations
Ciblage des bénéficiaires les plus vulnérables	<ul style="list-style-type: none"> - Les associations communautaires proposent d'accompagner le projet dans l'identification des personnes les plus vulnérables dans leurs quartiers respectifs et de diffuser l'information. - La Point Focale Genre du Ministère de l'Education Nationale propose d'envoyer une liste de jeunes filles qui ont décroché de l'école pour cause de VBG ou de grossesse précoce afin qu'elles soient invitées à participer au programme de formation. - Il a aussi été acté de diffuser l'information à d'autres organisations telle que l'ANPH afin de cibler les femmes vulnérables (en situation de handicap, migrantes, réfugiées...).
Activités Génératrices de Revenus	<ul style="list-style-type: none"> - Les associations communautaires ont insisté sur le ciblage des bénéficiaires des AGR. Elles ont précisé qu'il faudrait bien évaluer la motivation des postulantes afin de limiter les risques d'échec du projet pour manque de motivation. - Des questions sur l'âge des bénéficiaires ont été soulevées mais la limite d'âge n'a pas été tranchée. - A titre d'exemple, il a été soulevé par une assistante sociale que les jeunes filles de 16 ans étaient probablement trop jeunes pour mener à bien une AGR seules.
Risques de Violences Economiques	<ul style="list-style-type: none"> - Une formatrice de l'ADDS en charge d'un projet similaire mis en œuvre avec l'Ecole de la Seconde Chance a partagé l'expérience de leur projet (bénéficiaires groupées par 3 pour les AGR, achat du matériel avec les formateurs, appui au jour le jour pendant 9 mois, sensibilisation des parents). - Le besoin de formations sur les droits des apprenantes avant l'octroi du fonds de démarrage a été soulevé. - Un travail d'évaluation du contexte des bénéficiaires (famille, entourage) pourrait être nécessaire.
Groupement des	<ul style="list-style-type: none"> - La possibilité de grouper les bénéficiaires par 3 pour les AGR a suscité beaucoup de

¹⁸ Pour des raisons de confidentialité, la liste de présence est disponible sur demande au MFF.

Points discutés	Recommandations
bénéficiaires	discussions. La directrice de l'ESC ainsi que deux apprenantes du CASAF et de l'ESF ont rejeté cette idée (risques de mésentente, d'envies et de motivations différentes).
EAS/HS	<ul style="list-style-type: none"> - Encore tabou, les réactions sur les risques d'EAS/HS ont été mitigés (certaines participantes ayant affirmé qu'il y avait moins de viols maintenant par exemple). - Les membres des cellules de veille contre les violences (organes des CGC) ont expliqué accompagner les survivant.e.s auprès des autorités religieuses en cas d'EAS/HS mais ont stipulé ne pas avoir de signe de reconnaissance officiel et soulevé que leur travail serait facilité si elles pouvaient avoir une telle reconnaissance (badge par exemple). - Le MENFOP a soulevé avoir besoin d'accompagner les équipes éducatives à partir de la base (qu'est ce que c'est le genre, qu'est ce que la VBG, qu'est ce qui est attendu de leur part). Ils auraient besoin d'un guide sur la signalisation et le référencement des cas. - Il y a un besoin de coordination entre le MFF, l'UNFD et le MENFOP.
COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> - Les participants ont affirmé bien connaître les gestes barrières et qu'il suffirait de commencer les formations et sensibilisation par une séance d'information.

Figure 2 : Photos des consultations du CGES.

