

FORMULAIRE DE DEMANDE

Nom du projet:

Promouvoir l'égalité et la protection sociale, renforcer la lutte contre le VIH/SIDA et améliorer la santé et la sécurité au travail et l'environnement des travailleurs africains.

Organisation de mise en œuvre : **CSI-Afrique**

Approbation (Organisation/syndicat nationaux de demande responsables du projet) :
Janvier 2009

Période du projet : **4 ans**

Période de demande : **Décembre 2008**

1. Synthèse
2. Proposition de projet
2. A Identification du projet
2. B Stratégie d'intervention du projet
2. C Cadre institutionnel
2. D Apport, budget, plan de travail et calendrier
2. E Suivi et évaluation
3. Annexe : Matrice de planification du projet

1. SYNTHÈSE

Cette proposition de projet a été conçue dans l'intention de promouvoir l'égalité et la protection sociale au sein de l'Organisation Régionale Africaine de la CSI pour mieux défendre et soutenir ses affiliées en Afrique, pour soutenir nos efforts dans la lutte contre le VIH/SIDA et pour améliorer la santé et la sécurité des travailleurs et l'environnement en Afrique.

L'objectif de développement de ce projet est de contribuer à l'égalité entre hommes et femmes dans les sociétés africaines, à un monde du travail plus sécurisant, à de meilleures prestations de soins de santé et à une meilleure protection sociale pour un travail décent.

Nous espérons qu'à la fin du projet, la situation sanitaire des travailleurs et travailleuses syndiqués en Afrique se sera améliorée sur leurs lieux de travail et dans leur milieu de vie grâce à de meilleures pratiques dans les domaines tels que l'intégration de la dimension genre sur le lieu de travail, la santé et la sécurité au travail et l'environnement, la protection sociale et le VIH /SIDA.

Les résultats attendus sont :

- Soutien et engagement politiques garantis pour placer des femmes à des postes syndicaux et pour les inclure dans des activités syndicales.
- L'égalité des genres intégrée dans les structures, les politiques et les activités de la CSI-Afrique.
- Une communication renforcée par la mise en place d'un "réseau genre" opérationnel au sein de la CSI –Afrique
- Capacité renforcée des centrales nationales dans le domaine de la sécurité sociale.
- Des systèmes de sécurité sociale étendus et des mutuelles fonctionnelles créées ou renforcées dans l'économie formelle et informelle dans quinze pays d'Afrique.
- Paiement des pensions de retraite amélioré, c. à d. qu'elles seront payées à temps
- La capacité de la CSI-Afrique, des responsables nationaux et des points focaux à réagir au défi du VIH/SIDA est renforcée.
- Les politiques nationales du VIH/SIDA incluses dans les conventions collectives
- Accès accru à la prévention, au soin et au traitement du VIH/SIDA
- Vulnérabilité des femmes aux infections du VIH réduite
- Capacité de la CSI-Afrique et des centrales nationales renforcée sur les questions de SSTE
- De nouvelles politiques et des manuels élaborés en ce qui concerne la SSTE
- Convention

sur l'inspection du travail (C. 81 de 1947) et Convention sur l'inspection du travail (dans l'agriculture, C. 144 de 1969) ratifiées et/ou appliquées
- De nouvelles législations traduites dans des conventions collectives de quatre secteurs dans 10 pays.

Les groupes cibles bénéficiaires du projet sont:

1. Les employés de la CSI-Afrique
2. Les leaders et les représentants syndicaux
3. Les membres des organisations nationales (travailleuses et travailleurs)
4. Les points focaux et les coordinateurs
5. Les membres des comités de santé et sécurité au travail et l'environnement
6. Les membres des comités de femmes et des comités de genre
7. Jeunes travailleurs et travailleuses
8. Les employeurs

De façon indirecte, tous les militants des organisations affiliées à la CSI-Afrique bénéficieront de ce projet.

Pour aider la CSI-Afrique pendant la mise en œuvre du projet, les ressources humaines adéquates disponibles seront renforcées par deux membres supplémentaires du personnel. Au total, deux coordinateurs plus deux chargés de projet seront nécessaires pour mettre en œuvre le projet.

La durée du projet est de 4 ans. Le **coût total** est estimé à **1.422.954 euros**. Le financement total externe demandé est de 1.422.954. La CSI-Afrique mettra à la disposition du projet ses locaux et son personnel (c'est cela sa contribution).

2. PROPOSITION DE PROJET

2A. IDENTIFICATION DU PROJET

Historique et expériences antérieures :

La CSI –Afrique est une émanation de l'ex-ORAF-CISL et de l'ex-ODSTA. Ces deux organisations ont une longue tradition dans la résolution des problèmes des travailleurs et travailleuses africains et en novembre 2007, elles ont organisé un congrès de fusion et fondé la CSI-Afrique. Un programme d'action quadriennal pour la période 2008-2011 a été adopté pour orienter les opérations de la nouvelle organisation en tenant compte de leurs valeurs et traditions. L'élaboration de ce plan stratégique fait partie de cette tradition. C'est au besoin de continuité que répond le présent plan stratégique de la CSI–Afrique qui couvrira cinq domaines prioritaires parmi lesquels la promotion de l'égalité et de la protection sociale, le VIH /SIDA et la Santé et la Sécurité au Travail et l'Environnement. Il est bon de souligner que les prédécesseurs de la CSI –Afrique n'avaient pas de projet consacré à ces questions de façon exhaustive.

Cependant, auparavant, les prédécesseurs de la CSI-Afrique avaient mis en œuvre différents projets pour renforcer leurs affiliées et promouvoir les intérêts de leurs membres dans chacun de ces quatre sous-domaines. Ce projet regroupe ces sous-domaines d'intervention syndicale afin d'atteindre effectivement les objectifs du Plan stratégique.

2. Analyse de la participation :

Les participants à l'élaboration et à l'exécution de ce projet sont, entre autres :

- Les membres du personnel de la CSI-Afrique les représentants des comités des femmes ;
- Les membres des comités des femmes ;
- Les membres du comité de la jeunesse de la CSI-Afrique
- Les points focaux au niveau des affiliées de la CSI–Afrique qui sont impliquées dans le projet de lutte contre le VIH/SIDA ;
- Les membres des comités de lutte contre le VIH/SIDA,
- Les membres des comités de Santé et de Sécurité au Travail et l'Environnement,
- Les représentants des Fédérations Syndicales Internationales,
- Les représentants des organisations nationales affiliées à la CSI-Afrique,
- Les représentants des partenaires à la coopération.

La plupart de ces groupes ont été représentés et impliqués dans la phase de planification de ce projet, et tous participeront à la mise en œuvre des activités.

Analyse du problème

Le monde du travail en Afrique est confronté au nouvel ordre économique. Le continent est de plus en plus malade d'injustices avec la marginalisation de plus en plus grandissante des travailleurs en raison des pratiques néo-libérales des multinationales dominées par le pouvoir du capital.

Nombre de problèmes demeurent et se posent aujourd'hui aux travailleurs et travailleuses en ce qui concerne la qualité des contrats de travail proposés par les employeurs où on dénote la précarité des emplois, l'accroissement du chômage et de la sous-traitance avec pour corollaire l'absence totale de protection sociale et d'un minimum de sécurité.

La défense des intérêts des travailleurs du secteur informel et formel interpelle de plus en plus le monde syndical avec les lots de problèmes tels que le paiement tardif des pensions, le manque d'engagement pour établir des comités de santé, sécurité, environnement au travail (SSET), la faiblesse de ces comités de SSET, la faiblesse des inspections de travail qui fonctionnent avec des législations de travail obsolètes, l'absence de ressources pour financer la révision des structures et systèmes de sécurité sociale et de la mise en œuvre des politiques de sécurité sociale pour tous. Ces problèmes rendent la position des travailleurs africains extrêmement vulnérable.

A cela il faut ajouter le nouveau danger qu'est le changement climatique et l'utilisation des produits chimiques. Les produits chimiques sont utilisés sur le lieu de travail et même dans les ménages sans qu'aucune protection soit prise pour préserver la vie du travailleur. Ce dernier n'est pas informé des conséquences de ces produits sur sa santé et sur l'environnement. Par manque d'information, il ne peut opposer de réaction à ce fléau qui produit des effets sur la santé.

Dans toute cette liste de problèmes, le secteur informel se retrouve sans mesure de protection dans le domaine de la santé et de la prise en charge pour la sécurisation des revenus mobilisé par les travailleurs de ce secteur. Et pourtant les travailleurs évoluant dans ce secteur comptent aujourd'hui pour une part importante dans l'économie des pays africains en terme de création d'emploi, de contribution à la richesse et de création de devises et qui ont très peu accès au crédit. Dans ce lot d'acteurs, il existe une forte prédominance de femmes victimes ou exposées à l'impossibilité d'accéder à des crédits à cause des conditions que posent certaines structures de micro crédit. Ces femmes sont privées des rares occasions pour rompre le cercle de l'extrême pauvreté. Il est paradoxal de constater que dans beaucoup de pays, les travailleurs de l'économie informelle et les travailleurs ruraux constituent actuellement la plus grande masse de la population active et apportent une importante contribution au PIB de leurs pays. Cependant, ils ne bénéficient d'aucun mécanisme de protection sociale, de sécurité sociale de soins de santé. A ce niveau nul n'est point besoin de rappeler la qualité des régimes de sécurité sociale ne répondant plus aux réalités du marché du travail ni aux normes en matière de travail décent.

Le VIH/SIDA de plus en plus prend un visage féminin dans sa propagation et les politiques en matière de VIH/SIDA sont toujours inadéquates. Il faut noter que la stigmatisation, la discrimination, et les comportements à risque ne diminuent pas et on tend vers une négligence et une banalisation de la maladie. Les travailleurs atteints doivent être mieux protégés. La faiblesse des mesures mises en œuvre reste un problème auquel il faudra trouver des solutions car les politiques en matière de VIH/SIDA demeurent toujours insuffisantes et la coordination des actions menées dans la lutte contre cette pandémie également.

Aujourd'hui, il y a un nombre croissant de maladies professionnelles qui nécessitent une intervention syndicale vigoureuse permettant de s'assurer que les risques élémentaires sont couverts pour les travailleurs des secteurs formel et informel.

La participation et la présence effective des femmes reste un problème en ce que les politiques de promotion de l'égalité des genres sont souvent inadaptées, mal comprises ou inappliquées. Cet état de fait ne peut effectivement pas promouvoir l'inclusion des femmes à des postes de décisions, ni permettre l'utilisation de leurs potentialités et compétences dans les activités syndicales. On observe une recrudescence du chauvinisme et la persistance de la domination masculine surtout dans le monde du travail et le milieu syndical où une véritable culture de l'intégration de la dimension genre ne s'est pas encore implantée, c'est-à-dire qu'elle n'est pas entrée dans nos mœurs.

Voilà les principaux problèmes que la CSI-Afrique veut aborder à travers ce projet.

4. Analyse de la dimension genre :

Aujourd'hui de part le monde, 1.2 milliard de femmes travaillent. Cependant, elles gagnent 12 à 60% moins et n'ont pas le même niveau de protection sociale que les hommes. Entre 60% et 70% des femmes dans le monde sont donc pauvres et font face à un plus haut niveau de chômage qu'on avait jamais atteint avec un regain de violence et de harcèlement sexuel. Les femmes continuent d'entrer en grand nombre sur le marché du travail et subissent les conséquences de la libéralisation tant dans leur vie professionnelle que dans leur vie personnelle. Trois africaines sur cinq en 2005 faisaient partie de la population active. Si le nombre de femmes occupant un emploi salarié atteint des chiffres records dans le monde entier, il n'en demeure pas moins vrai que les femmes qui travaillent sont plus exposées que les hommes au risque du chômage et perçoivent des salaires inférieurs. C'est parmi elles en outre que l'on dénombre 60 pour cent des 550 millions de travailleurs pauvres dans le monde. L'Inégalité entre les femmes et les hommes sur le lieu de travail est donc une réalité dans les pays africains.

Le besoin d'avoir un revenu conduit beaucoup de femmes à la prostitution et les oblige à accepter toutes sortes de conditions de travail et des rapports sexuels non désirés et non protégés. Elles deviennent les plus vulnérables sur le marché du travail et sont souvent exposées au VIH/SIDA.

Il faudra impérativement organiser et outiller les femmes du mouvement syndical africain afin que cette inégalité et injustice au niveau de l'emploi au sein de la population féminine active puisse se combler et qu'une réelle application du genre se fasse dans le domaine de l'emploi. Les salaires connaissent les mêmes disparités et les femmes pour bénéficier de leur droit doivent accepter des conditions difficiles de travail et parfois sacrifier leur éducation, celle de leurs enfants et de leurs familles. Dans les secteurs du thé par exemple au Rwanda et au Kenya le travail journalier connaît une recrudescence avec une majorité féminine présente sous payée, mal protégée et objet de harcèlement moral et sexuel quotidien.

Il n'est nullement besoin de rappeler que dans le secteur de l'agriculture où elles sont présentes en majorité, elles n'ont pas un grand accès à la couverture sociale minimum et sont donc exposées aux produits chimiques ainsi qu'aux différentes formes d'accidents et de conditions draconiennes de travail. Le spectre du chômage est souvent utilisé pour les assujettir et pour mieux les exploiter. Dans ces conditions, elles se soumettent. Cet état de fait est assez révélateur du niveau d'information et de formation de ces femmes et aussi de certains hommes qui se retrouvent dans le même contexte de précarité liée à la qualité de leur emploi pour accepter de travailler dans n'importe quelles conditions et avec des contrats de travail les plus mal élaborés. Il n'est donc plus besoin de démontrer la nécessité d'accentuer la formation de toute cette frange de la population féminine et aussi masculine sujette à ces traitements qui sont loin de conduire vers le travail décent. Il s'agira de former les femmes pour relever le niveau de connaissances sur les droits et devoirs, sur les différentes conventions et méthodologie de revendications et aussi de renforcer tous ces hommes et femmes dans différents domaines afin de leur donner des aptitudes leur permettant de devenir des militants syndicaux convaincus de la nécessité de travailler pour eux même, leur famille dans des conditions décentes. La confiance qui renaitra parmi ces hommes et femmes travaillant dans divers secteurs d'activités avec un minimum de garantie sur le plan de la couverture sociale encouragera leur participation à devenir des responsables syndicaux dans les structures où elles travaillent et des membres des comités de négociation.

La dernière réunion des représentantes des femmes des organisations nationales syndicales affiliées à la CSI-Afrique sur des questions pertinentes relatives au leadership, à la représentativité féminine en juillet 2008 a relevé des défis structurels au sein des organisations syndicales et au sujet de l'insuffisance de moyens accordés aux activités des femmes. Elle a également fait ressortir que de jour en jour, l'économie informelle accueille de plus en plus de femmes; qui avec leur sœurs évoluant sur le marché du travail des autres secteurs ne disposent d'aucune ou pas assez de protection sociale et qu'il serait difficile de parler de l'accès à l'égalité des chances dans ces conditions. Les conventions qui protègent les femmes sur le plan des droits fondamentaux, sur la maternité, le travail et la famille, sur la promotion de l'emploi, les conditions de travail ainsi que les différentes recommandations et les mesures de protection sur le plan national ne soient pas connus. Une nécessité urgente d'organisation et de réorganisation des femmes à divers niveaux a été constaté par ces dernières lors de la même réunion. Organisation et réorganisation, formation sont les éléments clés des différents faits, constats, témoignages afin qu'elles puissent prendre

leur destinée en main et collaborer avec les hommes. En effet, sur les 87 responsables secrétaires généraux des organisations affiliées à la CSI-Afrique, seulement deux femmes sont à la tête des organisations comme secrétaire générale. En tant que présidente nous n'en comptons qu'une seule. La réunion a souhaité une application des statuts de la CSI –Afrique en matière de genre au niveau de toutes ses structures composantes. Dans le domaine syndicale il est difficile aux femmes d'accéder aux postes de décisions sous prétexte que elles ne disposent pas des qualités nécessaires pour occuper ces postes ou on prétend qu'elles n'ont pas le temps nécessaire. Elles se retrouvent à assumer lorsque cela est possible à des postes qui ne valorisent pas réellement leur travail au niveau syndicale. Si l'application du minimum de pourcentage de 30% de femmes au poste de décision prévu dans les statuts de la CSI–Afrique est une réalité au niveau de la composition du bureau exécutif, de son Conseil Général, il demeure encore vrai que cela n'est pas encore une réalité au sein des organisations affiliées. Des actions syndicales vigoureuses doivent être menées afin d'agir sur la culture syndicale et le management syndicale pour que la culture du genre s'installe progressivement et deviennent une réalité.

Le présent projet servira à pouvoir dans la mesure de ces possibilités intégrer la dimension genre dans la presque totalité des domaines qu'il embrassera afin de commencer à réduire les différents écarts constatés et une révision profonde mais irréversible dans le monde syndicale reconnu pour son caractère dominant masculin et dans les disparités constatés dans le milieu du travail en matière de genre et de protection sociale pour un travail dans des conditions décentes. Un travail pour changer les attitudes et conditions dans les syndicats et par les syndicats tel sera le leitmotiv de cet projet.

5. Analyse des objectifs :

La grande majorité des travailleurs africains vivent et travaillent dans une pauvreté grave et insupportable. Leur pauvreté a un impact énorme sur leur santé, ce qui est démontré dans toutes les statistiques. En améliorant la situation sanitaire des hommes et femmes syndiqués, à travers des stratégies définies par le mouvement syndical africain, ce projet cherche à contribuer à l'égalité entre hommes et femmes dans les sociétés africaines, à un monde du travail plus sécurisant, à de meilleures prestations de soins de santé et à une meilleure protection sociale pour un travail décent. L'objectif du projet prévoit des améliorations dans des domaines étroitement liés d'opérations syndicales. A la fin du projet, la situation sanitaire des travailleurs et travailleuses syndiqués en Afrique se sera améliorée sur leurs lieux de travail et dans leur milieu vital grâce à de meilleures prestations dans le domaine de la protection sociale et du VIH/SIDA. La combinaison de ces domaines étroitement liés d'action syndicale, provenant du Plan stratégique de la CSI-Afrique, permettra au présent projet d'apporter un changement positif dans la vie des travailleurs et des travailleuses africains.

6. Groupes cibles :

- 1 Les membres des organisations syndicales (travailleuses et travailleurs)
- 2 Les leaders syndicaux, les négociateurs et représentants au niveau national
- 3 Les points focaux et les coordinateurs
- 4 Les membres des comités de santé, sécurité au travail et l'environnement
- 5 Les membres des comités de femmes et des comités de genre
- 6 Jeunes travailleurs et travailleuses
- 7 Les employeurs

7. Analyse de la stratégie :

Afin d'atténuer les conséquences des différents problèmes que rencontrent les femmes et les hommes dans le monde du travail et d'atteindre l'objectif que nous nous sommes fixés à la fin du projet, quatre stratégies seront appliquées :

- 7 la promotion de l'égalité
- 8 l'amélioration de la protection sociale
- 9 la lutte contre le VIH/SIDA
- 10 la promotion de la santé et de la sécurité au travail et l'environnement.

Pour y arriver, le projet renforcera les structures organisationnelles au sein du mouvement syndical africain. Ces structures fourniront les canaux de communication appropriés et les structures de prise de décisions et de contrôle. Elles veilleront également à ce que toutes les activités spécifiques de ce projet soient mises en œuvre. L'approche consistant à s'informer des meilleures pratiques sera appliquée grâce à des visites d'échange pour avoir un impact positif au niveau national dans 15 pays. Grâce à la formation et à l'éducation, les connaissances et aptitudes requises seront transférées pour veiller à ce que la mise en œuvre des activités du projet donne des résultats de qualité. Ces résultats permettront d'atteindre les objectifs fixés.

2B. STRATÉGIE D'INTERVENTION DU PROJET

8. Objectif de développement

Contribuer à l'égalité entre hommes et femmes dans les sociétés africaines, à un monde du travail plus sécurisant, à de meilleures prestations de soins de santé et à une meilleure protection sociale pour un travail décent .

9. Objectif du projet

A la fin du projet, la situation sanitaire des travailleurs et travailleuses syndiqués en Afrique se sera améliorée sur leurs lieux de travail et dans leur milieu de vie grâce à de meilleures pratiques d'intégration de la dimension genre sur le lieu de travail, à de meilleures prestations et pratiques dans le domaine de la protection sociale et du VIH /SIDA.

10. Résultats prévus

Résultat 1

- 1.1. Soutien et engagement politiques garantis pour placer des femmes à des postes syndicaux et pour les inclure dans des activités syndicales.
- 1.2. L'égalité des genres intégrée dans les structures, les politiques et les activités de la CSI-Afrique.
- 1.3. Une communication renforcée par la mise place d'un réseau genre opérationnel au sein de la CSI –Afrique

Résultat 2

- 2.1. Capacité renforcée des centrales nationales sur les questions de sécurité sociale.
- 2.2. Des systèmes de sécurité sociale étendus et des mutuelles fonctionnelles créées ou renforcées dans l'économie formelle et informelle de quinze pays en Afrique.
- 2.3 Paiement des pensions amélioré, c. à d. qu'elles seront payées à temps.

Résultat 3

- 3.1 La capacité de la CSI-Afrique, des responsables nationaux et des points focaux à réagir au défi du VIH/SIDA est renforcée.
- 3.2 Les dispositions relatives au VIH/SIDA incluses dans les conventions collectives
- 3.3 Accès accru à la prévention et au traitement du VIH/SIDA

3.4 Vulnérabilité des femmes aux infections du VIH réduite

Résultat 4

- 4.1 Capacité de la CSI-Afrique et des centrales nationales renforcée dans le domaine de la SSET
- 4.2 De nouvelles politiques, des législations mises à jour et des manuels élaborés en ce qui concerne la SSET
- 4.3 Convention sur l'inspection du travail (C. 81 de 1947) et Convention sur l'inspection du travail (dans l'agriculture, C. 144 de 1969) ratifiées et/ou appliquées
- 4.4 De nouvelles législations traduites dans les conventions collectives dans 10 pays.

11. Activités du projet

Résultat 1.1

Soutien et engagement politiques garantis pour placer les femmes à des postes syndicaux et pour les inclure dans des activités syndicales

- Faire un audit de genre au sein de 15 organisations syndicales membres de la CSI-Afrique ;
- Produire un rapport pour vulgariser le résultat de l'audit comportant une proposition de stratégie pour intégrer le genre au niveau régional et national.;
- Organiser un atelier de formation du personnel de la CSI -Afrique dans le domaine de l'intégration de la dimension genre au niveau régional et national.
- Organiser un séminaire régional sur le genre et l'égalité pour un travail décent (conférence BIT 2009)
- Encourager les sessions de formations au plan national dans 20 organisations nationales sur la question de l'intégration du genre dans les statuts et le fonctionnement syndical
- Encourager l'organisation au plan national de journées de réflexion sur les instruments juridiques de protection et de promotion de la femme au niveau national/international et pour leur ratification dans les pays où ils ne le sont pas encore ;.

- Encourager la sensibilisation sur les conventions et instruments juridiques de protection et de promotion de la femme au niveau national/international.

Résultat 1.2 Egalité des genres intégrée dans les structures, les politiques et les activités de la CSI-Afrique

Encourager les points focaux avec l'organisation d'ateliers nationaux dans au moins 20 pays pour l'acquisition de compétence des leaders "genre" dans les domaines suivants :

- 1 La communication
 - 2 La gestion des groupes
 - 3 Sur le management et le leadership
 - 4 La gestion des conflits
 - 5 Les relations professionnelles et la négociation collective
- 1 Plaidoyer pour la dotation d'au moins 40 comités de femmes au plan national
 - 1 Encourager des émissions débats et radio ou télévisuel pour promotion des droits des travailleurs et travailleuses au plan national dans 20 organisations.
 - 2 Encourager les syndicats au niveau national à vulgariser les conventions, la Charte africaine de la femme et les instruments juridiques de protection et de promotion de la femme au niveau national/international et pour leur ratification dans les pays où ils ne le sont pas encore. 20 organisations seront impliquées et le groupe cible sera les membres du secteur de l'agriculture, de l'économie informelle, de l'enseignement et des services publics.
 - 3 Développer un manuel contenant au moins cinq thèmes relatifs à l'intégration du genre

Résultat 1.3 La communication est améliorée grâce à la mise en place d'un réseau opérationnel de promotion du genre au sein de la CSI-Afrique

- Encourager les sessions de formation sur les TIC dans au moins 20 organisations au niveau national à l'intention des comités des femmes/ genre
- Créer un lien sur le site de la CSI-Afrique pour le réseau genre

Résultat 2.1. La capacité des centrales nationales dans le domaine de la sécurité sociale est renforcée

- Faire une enquête pour collecter des informations sur les systèmes de sécurité sociale dans 15 pays et recueillir des informations sur la façon de faciliter l'accès des travailleurs du secteur informel aux systèmes de sécurité sociale ;
- Diffuser le rapport d'enquête et le distribuer aux affiliées ;

- Organiser une campagne de promotion de la sécurité sociale pour tous et organiser à cet effet un atelier régional et des ateliers nationaux dans 15 pays ;
- Organiser un séminaire de formation pour renforcer les capacités des points focaux dans le domaine de la protection sociale.

- Organiser des visites d'échange en coopération avec les organisations syndicales sous-régionales pour s'informer des meilleures pratiques en matière de prestations dans le domaine de la sécurité sociale et des mutuelles.

Résultat 2.2 Des systèmes de sécurité sociale sont étendus et des mutuelles sont créées dans l'économie formelle et informelle dans quinze pays africains

- Elaborer une politique en matière de promotion des mutuelles au sein de la CSI-Afrique ;
- Réaliser une étude de faisabilité pour la mise en place de mutuelles au sein de quinze organisations syndicales ;
- Réaliser une évaluation des projets de mutuelles en cours au sein des organisations affiliées à la CSI-Afrique ;
- Former et appuyer la mise en place des mutuelles au plan national ;
- Appuyer la formation en gestion des mutuelles ;
- Appuyer le fonctionnement de 15 mutuelles ;
- Appuyer la sensibilisation et la vulgarisation de l'information sur quinze mutuelles.

Résultat 2.3 Le paiement des pensions est amélioré

- Appuyer les campagnes organisées au niveau national pour publier des informations sur les stratégies à mettre en oeuvre pour que les pensions soient disponibles à tous ;

- Dans 10 pays, les affiliées envoient des pétitions à leurs gouvernements pour réclamer le paiement à temps des pensions.

- Les pétitions seront soumises aux autorités respectives en organisant des piquets.

Résultat 3.1 La capacité de la CSI-Afrique et des centrales nationales est renforcée dans le domaine du VIH/SIDA

- Former un comité régional de lutte contre le VIH/SIDA composé de la CSI-Afrique, de plusieurs organisations sous-régionales impliquées dans la lutte contre le VIH/SIDA, des points focaux nationaux chargés du VIH/SIDA, des FSI, des partenaires à la coopération qui réalisent déjà des activités de lutte contre le VIH/SIDA en Afrique et des représentants d'employeurs. Le comité se réunira tous les deux ans.

- Former le personnel de la CSI-Afrique dans le domaine du VIH/SIDA pour concevoir une politique du VIH/SIDA pour le secrétariat.

- Organiser deux ateliers régionaux pour former au total 60 responsables syndicaux sur les questions suivantes :

- Comprendre le cadre légal du VIH/SIDA, acquérir des connaissances élémentaires sur le VIH/SIDA, la TIC, le lobbying et le plaidoyer, la formulation d'une politique du VIH/SIDA pour leur permettre de prendre l'initiative d'avoir une politique du VIH/SIDA au niveau national et pour mobiliser leurs membres afin qu'ils incluent ces questions dans les conventions collectives.
- Préparation d'activités au niveau national en vue de faire des recommandations sur le VIH/SIDA et de les présenter lors des discussions de la CIT de 2009-2010.

Concevoir un cours régional à l'intention de 60 points focaux chargés du VIH/SIDA (en l'espace de 4 ans et en deux phases). Le contenu du cours inclura : la communication (TIC), la mise en place des banques de données et la collecte des données, la mobilisation des ressources et l'élaboration des propositions de projets, les outils de suivi et d'évaluation, la formation des partenariats stratégiques, le VIH/SIDA et la vulnérabilité des femmes, la législation et le cadre légal du VIH/SIDA, le lien entre le VIH/SIDA et le travail décent, la négociation relative à l'inclusion des politiques du VIH/SIDA dans les conventions collectives, les programmes de prévention stratégiques, les campagnes de traitement et la manière d'intégrer les questions relatives au VIH/SIDA dans le travail syndical).

Consolider un réseau/forum électronique pour échanger et partager des informations entre la CSI-Afrique, les points focaux nationaux chargés du VIH/SIDA, les FSI, des organisations identifiées de la société civile et des partenaires ayant les mêmes intérêts (et renforcer leurs capacités).

Organiser un atelier régional sur la migration de la main-d'oeuvre et le VIH/SIDA pour définir une position commune afin de faire du lobbying auprès des gouvernements et de les amener à amender la législation et utiliser des instruments internationaux en partenariat avec l'OMI, l'OIT, les employeurs, LO/Norvège et les partenaires à la coopération ;

Concevoir avec l'appui du BIT, une banque de données centrale au sein de la CSI-Afrique pour conserver d'importantes statistiques et informations sur le VIH/SIDA.

Créer un centre de ressources au sein de la CSI-Afrique – collecter tous matériels et manuels syndicaux sur le VIH/SIDA et les mettre à la disposition des centrales nationales.

Etablir des partenariats plus larges avec d'autres parties prenantes pour explorer d'autres sources de financement, par exemple les ambassades, la Banque mondiale, la Fondation Bill Gates, PEPFAR, l'OMS, l'ONUSIDA, DFID, etc.

Résultat 3.2 Les questions relatives au VIH/SIDA sont incorporées dans tous les domaines pertinents du travail syndical

-Faire un exercice de cartographie en partenariat avec la CSI et les FSI pour connaître les programmes et projets mis en oeuvre par nos affiliées en ce qui concerne le VIH/SIDA ;

-Organiser un séminaire régional pour concevoir en partenariat avec l'OMI, l'OIT, les employeurs et les partenaires à la coopération les instruments pour inclure les activités relatives au VIH/SIDA dans les programmes syndicaux.

-Elaborer et distribuer aux points focaux un manuel sur l'inclusion des activités relatives au VIH/SIDA dans leurs organisations.

Résultat 3.3 L'accès à la prévention, aux soins et au traitement du VIH/SIDA est renforcé

-Créer un forum de partenariat qui discutera de la manière d'accroître l'accès des syndicats, des gouvernements, des employeurs et de la société au traitement. Ce partenariat inclut les syndicats, les gouvernements, les employeurs et les organisations de la société civile.

-La CSI-Afrique organisera des campagnes de lutte contre le VIH/SIDA dans trois domaines, qui se dérouleront le 28 avril, le 1er mai et à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le SIDA. Les trois domaines sont :

-La promotion de l'accès de tous les travailleurs et de leurs familles au traitement (s'ils en ont besoin)

-La réduction de la vulnérabilité des femmes aux infections au VIH et

-L'éradication de la discrimination à l'égard des travailleurs séropositifs.

Résultat 3.4 La vulnérabilité des femmes, des jeunes et des minorités sexuelles aux infections au VIH est réduite

-Organiser un atelier pour former une équipe de militants chargés de faire du lobbying et de plaider pour le droit des travailleurs d'être à l'abri de la discrimination, du harcèlement sexuel, de la violence sexuelle, et pour le droit des minorités sexuelles d'être à l'abri de toutes représailles en Afrique.

- Mobiliser les affiliées pour participer à une campagne destinée à réduire la vulnérabilité des femmes à l'infection au VIH et à éradiquer la discrimination à l'égard des travailleurs séropositifs et les minorités sexuelles en Afrique.

Résultat 4.1 La capacité de la CSI-Afrique et des centrales nationales est renforcée dans le domaine de la SSTE

- Réaliser une enquête sur la situation et la qualité des comités santé et sécurité au travail et de l'environnement (SSET) dans les Centrales Syndicales et des différentes formes d'entreprise dans les 15 pays pilote.
- Organiser un séminaire régional de restitution de l'étude et de formation des points focaux en Sécurité, Santé et Environnement au travail (SSET) dans les Centrales Syndicales.
- Aider les points focaux à former les cadres syndicaux dans 15 pays au niveau national dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement et appuyer la création d'un réseau national qui coordonnera les activités des comités SSTE au niveau national.
- Encourager l'organisation des séances de sensibilisation entre employeurs, syndicats et organisations de la société civile à la SSTE. Au total 15 jours de sensibilisation seront nécessaires chaque année.

Résultat 4.2 De nouvelles politiques sont adoptées, la législation est mise à jour et des manuels sont élaborés sur des questions relatives à la SSTE

- Faire le point sur les maladies professionnelles et les dispositions des différentes conventions collectives sectorielles.
- Organiser un séminaire avec les points focaux dans les 15 pays prioritaires pour identifier les lois qui sont dépassées dans la législation du travail et les former à l'organisation des campagnes et au plaidoyer.
- Produire des brochures, des posters et des dépliants sur la SSTE

Résultat 4.3 Convention sur l'inspection du travail (C. 81 de 1947) et Convention sur l'inspection du travail (dans l'agriculture, C. 144 de 1969) ratifiées et/ou mises en application.

- Dans 15 pays, les affiliées envoient des pétitions à leurs gouvernements pour réclamer la ratification et/ou l'application de la Convention sur l'inspection du travail (C. 81 de 1947) et Convention sur l'inspection du travail (dans l'agriculture, C. 129 de 1969).
- Les pétitions seront soumises aux autorités respectives en organisant des piquets.

Résultat 4.4 Les nouvelles législations sont traduites dans les conventions collectives de quatre secteurs dans 10 pays

- Inclusion des nouvelles normes ou des mesures législatives dans les conventions collectives de quatre secteurs (agriculture, bâtiment et travaux publics, industries chimiques et mines).

12. Indicateurs

Pour l'objectif de développement :

- Participation accrue des femmes aux structures syndicales africaines, une législation de la santé améliorée et des systèmes de sécurité sociale dans plusieurs pays africains.

Pour l'objectif du projet

- Un nombre décroissant de jours de congé maladie dans des industries ciblées dans un certain nombre de pays africains.

Pour les résultats attendus :

Résultat 1.1 Soutien et engagement politiques garantis

-30% de femmes leaders élus dans les postes de décisions des syndicats de base et dans les structures de décisions syndicales

-30% des participants aux activités de la CSI-Afrique sont des femmes

-50 conventions collectives signées intégrant la question du genre sur le lieu de travail

-Le résultat d'un audit de genre disponible à la CSI-Afrique.

Résultat 1. 2 L'égalité des genres intégrée dans les structures, les politiques et les activités de la CSI-Afrique

-50% des organisations affiliées appliquent le statut de la CSI-Afrique en matière de genre

-Un pool des « leaders genre » disponibles au sein de 20 organisations sélectionnées

- 50% des structures genre et femmes de la CSI sont opérationnelles et disposent d'un minimum d'équipement et de matériel de travail

-Equipes de négociatrices disponible au sein des organisations syndicales et du comité des femmes au niveau national.

-une meilleure maîtrise des Normes Internationales du Travail (NIT) par les femmes du comité, surtout celles relatives à leurs droits.

Résultat 1.3. Communication améliorée grâce à la mise en place d'un réseau genre

-500 femmes et hommes membres du réseau et en réseau niveau régional

-Réseau national de femmes syndicalistes opérationnel

-Au moins 400 leaders genre formés sur les TIC

-Une communication plus fluide entre les affiliées et le CSI-Afrique (nombre de réponses, email, promptitude à répondre aux courriers), résultat des évaluations des réunions, ateliers et séminaires en ce qui concerne la qualité des échanges et de la communication

Résultat 2.1 Capacité des centrales nationales renforcée dans le domaine de la sécurité sociale

-50 responsables et membres du personnel des affiliées formés dans le domaine de la sécurité sociale

-20 documents de politique générale publiés par les affiliées sur des questions de sécurité sociale.

Résultat 2.2 Systèmes de sécurité sociale étendu

-Un état des lieux sur les meilleures pratiques d'accès aux systèmes de sécurité aux travailleurs du secteur informel disponible

Résultat 2.3 Paiement à temps des pensions

-Dans 10 pays, les gouvernements ont favorablement réagi aux actions entreprises par les centrales nationales pour insister sur le paiement à temps des pensions.

Résultat 3.1 Capacité de la CSI-Afrique et des centrales nationales renforcée dans le domaine de la lutte contre le VIH/SIDA

-60 responsables et points focaux formés

-Un comité régional chargé du VIH/SIDA est opérationnel

Résultat 3.2 Les questions de VIH/SIDA incluses dans tous les domaines pertinents du travail syndical

- Liste des outils et instruments concernant la manière dont il faut prendre en compte les questions relatives au VIH/SIDA dans le travail syndical.

Résultat 3.3 Accès accru à la prévention, au soin et au traitement

- Rapports des points focaux sur la situation des lieux de travail
- Rapports annuels de entreprises où les questions du VIH/SIDA sont incluses dans les conventions collectives.

Résultat 3.4 Vulnérabilité des femmes, des jeunes et des minorités sexuelles réduite

- Preuves du nombre de femmes qui ont participé aux campagnes de lutte contre le VIH/SIDA
- Bonnes pratiques documentées
- Prise de conscience des participantes du droit d'être à l'abri de la discrimination, du harcèlement sexuel, de la violence sexuelle et des représailles à l'encontre des minorités sexuelles en Afrique.

Résultat 4.1 Capacité de la CSI-Afrique et des centrales nationales renforcée dans le domaine de la SSTE

- 50 points focaux des centrales nationales formés à la santé et à la sécurité au travail (SSTE).
- Le nombre de comité de SSET opérationnel augmente d'au moins 50% à la fin du projet.
- Nombre de cadres syndicaux formés et impliqués dans les comités de SSET au niveau national

Résultat 4.2 Nouvelles politiques, législation mise à jour et manuels élaborés sur des questions relatives à la SSTE

- Existence d'un document avec les nouvelles politiques formulées
- 50 Points focaux formés en plaidoyer pour la révision des législations et lois sociales et sur des conventions sectorielles
- Liste de maladies professionnelles mise à jour et disponible

Résultat 4.3. Convention sur l'inspection du travail ratifiée et/ou appliquée - Convention 81 de 1947 et Convention sur l'inspection du travail dans l'agriculture, convention 144 de 1969

Dans 15 pays, les gouvernements ont réagi favorablement aux actions entreprises par les centrales nationales pour ratifier et/ou appliquer les conventions 81 et 129 sur la gouvernance.

Résultat 4.4 Nouvelles législations traduites dans les conventions collectives

Des législations sur la SSET révisées ou mises à jour dans 15 pays.

13. Sources de vérification

- Rapport d'activités
- Registre des membres
- Rapport de formation
- Document d'enquête
- Archives de la CSI-Afrique
- Exemplaires de la législation nouvelle ou amendée.
- Exemplaires des conventions no. 81 et no. 129 ratifiées
- Les statistiques du travail des secteurs industriels dans les pays impliqués
- Liste des participants aux activités de formation

14. Hypothèses

- Volonté politique des responsables syndicaux pour assumer l'implication et l'intégration de la dimension genre dans les structures syndicales
- Efforts soutenus de la communauté internationale (y compris de l'OIT) dans la lutte contre le VIH/SIDA.
- Engagement renouvelé des organisations d'employeurs à former des partenariats pour la SSTE avec les syndicats
- Engagement des organisations à appliquer les différentes résolutions et statuts de la CSI-Afrique

2. PROPOSITION DE PROJET

2 C	CADRE INSTITUTIONNEL
-----	----------------------

15. Cadre institutionnel

- 1 **La responsabilité globale du projet incombe au secrétaire général de la CSI-Afrique.**
- 2 Le Secrétaire général adjoint est chargé de la supervision du projet et sera la personne à contacter par les partenaires à la coopération et la CSI en ce qui concerne les questions relatives au projet.
- 3 Deux coordinateurs/trices de projet, chargés de la planification et de la mise en œuvre des activités du projet. Ils sont désignés par le Secrétaire Général de la CSI-Afrique. Un(e) coordinateur/trice du projet sera chargé de réaliser les résultats relatifs à l'égalité entre hommes et femmes et à la protection sociale ; l'autre coordinateur/trice sera chargé(e) de réaliser de réaliser les résultats qui concernent les domaines prioritaires du VIH/SIDA et de la SSTE.
- 4 Deux chargés de projet travailleront avec les coordinateurs du projet et partageront le travail (les tâches et responsabilités seront clairement divisées en ce qui concerne les domaines prioritaires retenus).
- 5 Le comptable est responsable de la gestion financière du projet. Il préparera les rapports financiers et veillera à ce que les comptes audités soient soumis à temps.
- 6 Les partenaires à la coopération apporteront une aide financière et réagiront aux rapports d'avancement. Ils seront au besoin impliqués dans l'évaluation à mi-parcours et dans l'évaluation finale du projet.

Sur le plan institutionnel, .les organes suivants sont prévus :

- i. Une équipe du projet sera mise en place et composée : des coordinateurs du projet, des deux chargés de projet, qui seront chargés de la mise en oeuvre des activités du projet dans leurs domaines prioritaires et qui produiront les rapports d'avancement et les rapports annuels ; du comptable qui préparera les rapports financiers et d'un assistant administratif qui sera responsable des tâches administratives et du secrétariat.
- ii. Un comité directeur du projet, responsable de la planification et du suivi de la mise en oeuvre du projet. Il est composé su secrétaire général adjoint, des coordinateurs des projets, des chargés de projet, des comptables de la CSI-Afrique et de la CSI et des représentants des partenaires à la coopération. Comité directeur du projet se réunira une fois par an.

2 PROPOSITION DE PROJET

2 D. MOYENS, BUDGET, PLAN DE TRAVAIL ET CALENDRIER

16. Apports : Aperçu

i. Ressources humaines

- Personnes ressources du mouvement ouvrier
- Deux coordinateurs de projet
- Deux chargés de projet
- Administrateur du projet (pour l'appui technique)
- Points focaux
- Formateurs/éducateurs
- Comptable

Moyens matériels

- Equipements de bureau
- Ordinateur et accessoires
- Logiciel
- Site web
- Matériel didactique/ de formation
- Publications
- Dépliants

Moyens financiers

1 Voir le budget

17. Budget

		Année			
		2009 Euro	2010 Euro	2011 Euro	2012 Euro
1.1.1	Faire un audit de genre au sein d'un échantillon de 15 organisations syndicales membres de la CSI-Afrique ;	10.800			

1.1.2	Produire un rapport pour vulgariser le résultat de l'audit comportant une proposition de stratégie pour intégrer le genre au niveau régional et national.;	4.000			
1.1.3	Organiser un atelier de formation du personnel et des dirigeants de la CSI -Afrique dans le domaine de l'intégration de la dimension genre dans les activités techniques au niveau régional.	16.016			
1.1.4	Organiser un séminaire régional sur le genre et l'égalité pour un travail décent (conférence BIT 2009)	24.000			
1.1.5	Sessions de formations au plan national dans 20 organisations nationales sur la question de l'intégration du genre dans les statuts et le fonctionnement syndical	16.000			
1.1.6	Encourager l'organisation au plan national de journées de réflexion sur les instruments juridiques de protection et de promotion de la femme au niveau national/international et pour leur ratification dans les pays où ils ne le sont pas encore ;.	18.000			
1.1.7	La sensibilisation sur les conventions et instruments juridiques de protection et de promotion de la femme au niveau national/international.	36.000			
1.2.1	Encourager les points focaux avec l'organisation d'ateliers nationaux dans au moins 20 pays pour l'acquisition des compétences de leaders	64.000			
1.2.2	Encourager des émissions débats et radio ou télévisuel pour promotion des droits des travailleurs et travailleuses au plan national dans 20 organisations.	8,000 8,000			
1.2.3	Appuyer au plan national la vulgarisation des instruments juridiques de protection et de promotion de la femme au niveau national/international et pour leur ratification dans les pays où ils ne le sont pas encore dans 20 organisations				
1.2.4	Développer un manuel contenant au moins cinq thèmes relatifs à l'intégration du genre	4.000			
1.3.1	Encourager les sessions de formation sur les TIC dans au moins 20 organisations au niveau	48.000			

	national à l'intention des comités des femmes/ genre				
2.1.1	Faire une enquête pour collecter des informations sur les systèmes de sécurité sociale dans 15 pays et recueillir des informations sur la façon de faciliter l'accès des travailleurs du secteur informel aux systèmes de sécurité sociale	2.400			
2.1.2	Diffuser le rapport d'enquête et le distribuer aux affiliées	5.000			
2.1.3	Une campagne et 15 ateliers nationaux pour la promotion de la sécurité pour tous avec des matériels de campagne (brochures, posters, dépliants)	80.000			
2.1.4	Un séminaire pour renforcer les capacités des points focaux dans le domaine de la protection sociale	29.400			
2.1.5	Dix visites d'échange en 4 ans en collaboration avec les organisations sous-régionales (2 visites par sous-région)	100.000			
2.2.1	Une étude de faisabilité sur la création des mutuelles au sein de 15 organisations syndicales.	4.000			
2.2.2	Réaliser une évaluation des projets de mutuelles en cours au sein des organisations affiliées à la CSI-Afrique ;	4,000			
2.2.3	Former et appuyer la mise en place des mutuelles au plan national ;	36,000			
2.2.4	Appuyer la sensibilisation et la vulgarisation de l'information sur les mutuelles.	5,000			
3.1.1	Faire un exercice de cartographie en partenariat avec la CSI pour connaître les programmes et projets mis en oeuvre par nos affiliées dans le domaine du VIH/SIDA	5,000			
3.1.2	Deux réunions (1 réunion tous les deux ans) d'un comité régional de lutte contre le VIH/SIDA composé de la CSI-Afrique, de la CSI, des organisations syndicales sous régionales, des points focaux du VIH/SIDA au niveau national, des FSI, des partenaires à la coopération et des représentants des organisations d'employeurs.	20,000			
3.1.3	Former le personnel de la CSI-Afrique dans le domaine du VIH/SIDA pour concevoir une politique du VIH/SIDA pour le secrétariat.	16.016			
3.1.4.	Organiser deux ateliers régionaux pour former au total 60 responsables syndicaux	129,192			
3.1.5.	Concevoir un cours régional à l'intention de 60 points focaux chargés du VIH/SIDA (en l'espace de 4 ans et en deux phases) = 2 semaines x 60 p.p.	180,000			

3.1.6.	Organiser un atelier régional sur la migration de la main-d'oeuvre et le VIH/SIDA	29,400			
3.1.7.	Concevoir une banque de données centrale au sein de la CSI-Afrique pour conserver d'importantes statistiques et informations sur le VIH/SIDA	2.400			
3.2.1	Organiser un séminaire régional pour concevoir en partenariat avec l'OMI, l'OIT, les employeurs et les partenaires à la coopération les instruments pour inclure les activités relatives au VIH/SIDA dans les programmes syndicaux.	49,700			
3.2.2.	Un manuel sur l'inclusion des questions relatives au VIH/SIDA dans le travail des organisations syndicales	4.200			
3.3.1	Créer un forum de partenariat qui discutera de la manière d'accroître l'accès de tous au traitement.	20.000			
3.3.2	La CSI-Afrique organisera des campagnes de lutte contre le VIH/SIDA dans trois domaines, qui se dérouleront le 28 avril, le 1er mai et à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre le SIDA	16.000			
3.4.1	Organiser un atelier pour former une équipe de militants chargés de faire du lobbying et de plaider pour les droits des travailleurs	27.620			
4.1.1	Réaliser une enquête sur la situation et la qualité des comités santé et sécurité au travail et de l'environnement (SSET) dans les Centrales Syndicales et des différentes formes d'entreprise dans les 15 pays pilote	8.000			
4.1.2	Organiser un séminaire régional de restitution de l'étude et de formation des points focaux en Sécurité, Santé et Environnement au travail (SSET) dans les Centrales Syndicales.	24.000			
4.1.3	Former les cadres syndicaux dans 15 pays au niveau national dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail et de l'environnement et appuyer la création de réseaux nationaux.	36.000			
4.1.4.	15 séances de sensibilisation entre employeurs, syndicats et organisations de la société civile à la SSTE tous les deux ans.	24.000			
4.2.1	Organiser un séminaire avec les points focaux dans les 15 pays prioritaires pour identifier les lois qui sont dépassées dans la législation du travail et les former à l'organisation des campagnes et au plaidoyer dans le but de renouveler les législations.	24.000			

4.2.2	Produire des brochures, des posters et des dépliant sur la SSTE	4.000			
	Sous total	1.142.144			
	Ressources humaines : 2 chargés de projets Salaire de base d'un montant de 44.175 + augmentation annuelle de 5% tout compris	380.810			
		1.522.954			

18. **Un plan de travail** détaillé concernant la mise en œuvre des activités dans les quatre domaines prioritaires de ce projet sera préparé lors d'un atelier de planification qui aura lieu aussitôt après l'approbation du projet.

2 E. SUIVI ET EVALUATION

19. Suivi

-Le Secrétaire général adjoint est responsable du suivi de la mise en œuvre du Plan stratégique. Il mettra en place un système qui permettra au Secrétariat de la CSI-Afrique de s'assurer que l'on fait des progrès et que toute déviation par rapport au plan original est identifiée à temps. Le système inclut :

- Une fiche pour recueillir des informations pertinentes sur la mise en œuvre des activités. (Les sources d'information, les méthodes de collecte, le minimum d'information)
- Un système de feedback (ou de retour d'information)
- Le canevas des rapports d'avancement sera distribué aux principales parties prenantes ;
- Les procédures de prise de décisions.

Des comptes rendus sur la mise en oeuvre du projet seront présentés à la réunion du personnel qui est l'organe de coordination désigné par le secrétaire général. Les coordinateurs du projet veilleront à ce que toutes les activités planifiées soient mises en oeuvre ; ils produiront des rapports d'avancement au plus tard un mois après la réalisation des activités. Par ailleurs, chaque année, les coordinateurs du projet prépareront aussi un rapport sur les activités de l'année.

Le contrôle financier sera entrepris par le service financier de la CSI-Afrique en collaboration avec les coordinateurs du projet. Le service financier mettra en place un mécanisme permettant de produire les rapports financiers à temps.

Evaluation

Une évaluation à mi-parcours sera faite par l'équipe directrice du projet. A la fin du projet, il y aura une évaluation finale qui sera réalisée par un évaluateur externe sur la base d'un mandat préparé par la CSI-Afrique et les partenaires à la coopération.