



MINISTÈRE EN CHARGE DE L'EAU ET DE L'ELECTRICITE

MINISTÈRE EN CHARGE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

COMMISSION NATIONALE DES TIPPEE

SECRETARIAT PERMANENT

**PROJET ACCES AUX SERVICES DE BASE ET AMELIORATION DES
PERFORMANCES
(PASBAP)**

Financement: BIRD | ID: P179643|

**EVALUATION DES RISQUES DE VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE,
D'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS ET DE HARCELEMENT SEXUEL AU
PASBAP ET PLAN D'ACTION**

Version de Juillet 2025

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION : CONTEXTE, OBJECTIFS ET CADRE CONCEPTUEL	4
1.1. Objectifs	4
1.2. Cadre conceptuel	5
2. DESCRIPTION DU PASBAP, PREVALENCE DES VBG ET VIOLENCES SEXISTES	6
2.1. Description du Projet	6
2.2. Prévalence des VBG et zone de mise en œuvre des activités du projet.....	7
2.3. Types de violences sexuelles et sexistes susceptibles d’être exacerbées par les activités du PASBAP 8	
3. CADRE JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE DE LA LUTTE CONTRE LES VBG AU GABON.....	9
4. CADRE INSTITUTIONNEL.....	11
5. CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE PAR RAPPORT AUX VBG : EAS ET HS.....	12
6. EVALUTION DES RISQUES VBG/EAS/HS DANS LES ZONES D’INTERVENTION DU PROJET.....	12
Analyse des risques de VBG /EAS/HS susceptibles d’être induits par le Projet.	13
6.1. Risques directs VBG, EAS et HS	17
6.2. Risques indirects de VBG, EAS et HS	17
7. PLAN DE PREVENTION ET REPONSE AUX RISQUES DE VBG/EAS/HS DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PASBAP.....	18
7.1. Gestion de risques EAS/ HS en fonction du niveau de risque.....	18
7.2. Objectifs du Plan EAS/HS du PASBAP	18
7.3. Les actions de gestion suivantes relèvent du niveau organisationnel du Projet.....	23
7.4. Lors de la mise en œuvre du projet, les actions suivantes doivent être prévues	24
8. PRECONISATIONS COMMUNES A TOUTES LES CIBLES	24
8.1. Code de conduite	24
8.1.1. Politique de dénonciation	24
8.1.2. Mobilisation périodique	25
8.2. Mécanisme de Gestion des Plaintes	25
8.2.1. Processus de traitement des plaintes s’articulera autour des axes suivants :	25
8.2.2. Partage des données	26
8.2.3. Opérationnalisation du Mécanisme de gestion des plaintes pour le cas de VBG	26
8.2.4. L’opérationnalisation du MGP sensible à la VBG/EAS/HS répond aux questions de design qui suivent	27
9. SYSTEME DE REFERENCEMENT ET PLAN DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE DU PASBAP	32
10. SUIVI ET ETABLISSEMENT DE RAPPORTS VBG.....	35

11. QUELQUES POINTS CLES A METTRE DANS LE PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET DE REPONSE EAS/HS/VBG	36
12. ANNEXES	38
Annexe 1 : Codes de Conduites	38
Annexe 2 : Cartographie des structures de référencement des VBG dans le cadre du PROJET PASBAP	61
Annexe 3 : Localités précises d'intervention du PASBAP	63

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Plan d'action VBG: EAS et HS	19
Tableau 3: Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes.....	26
Tableau 4: Présentation des rapports sur les VBG.....	31
Tableau 5: Schéma de référencement	32

SIGLES, ABREVIATIONS ET ACRONYMES

CEDEF :	Convention sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
CPR :	Cadre de Politique de Réinstallation
EAS :	Exploitation et Abus Sexuels
FIP :	Financement de Projets d'Investissement
HS :	Harcèlement Sexuel
MAUEE:	Ministère de l'Accès Universel à l'eau à l'Electricité
MGP :	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES :	Normes Environnementales et Sociales
ONG :	Organisation Non-Gouvernementale
PASBAP :	Projet Accès aux Services de Base et Amélioration des Performances
PAT :	Plan d'Accélération et de Transformation
PGMO :	Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
PIR:	Politiques institutionnelles et réglementaires
PMPP :	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
UGP :	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre

1. INTRODUCTION : CONTEXTE, OBJECTIFS ET CADRE CONCEPTUEL

La République Gabonaise a entamé des discussions et obtenu un accord de principe de la Banque mondiale, pour le financement d'un projet dénommé « Projet d'Accès aux Services de Base et d'Amélioration des Performances (PASBAP) ».

Le PASBAP s'inscrit dans la continuité de la mise en œuvre des objectifs fixés d'abord dans le Plan Stratégique Gabon Émergent (PSGE), dans le Plan de Relance Économique (PRE-2016- 2019) puis dans le Plan d'Accélération de la Transformation (PAT-2021-2023) et dans le Plan National de Développement pour la Transition (PNDT 2024-2026) et fait suite au Projet Accès aux Services de Base en Milieu Rural et Renforcement des capacités (PASBMIR) dont l'accord de prêt fût signé le 14 janvier 2016 et les travaux se sont achevés le 29 novembre 2023.

L'objectif du Projet Accès aux Services de Bases et Amélioration des Performances (PASBAP) est d'étendre l'accès aux services d'approvisionnement en eau, d'assainissement et d'électricité dans les zones ciblées du Gabon et d'améliorer les performances dans les secteurs de l'approvisionnement en eau et de l'électricité.

L'atteinte des objectifs du PASBAP passe par la réalisation, au profit des populations situées dans certaines localités réparties dans les neuf (9) provinces du Gabon, des réseaux nationaux d'eau et d'électricité à savoir tels que : extension des réseaux HTA/BT, renforcement des capacités de production d'électricité par des centrales hybrides solaire/diesel des sites isolés, réhabilitation et extensions des réseaux d'adduction d'eau potable et d'électricité, construction d'une station pilote de boue de vidange et réalisation des points d'eau et construction des blocs sanitaires pour améliorer l'accès des services adéquats d'hygiène.

A ce stade de la préparation du projet tous les sites et localités ciblées par le projet ne sont pas connus. Il est donc prudent de prévoir la possibilité que les sites sélectionnés pour être inclus dans le projet puissent être modifiés. Dans ce sens, la présente évaluation et Plan d'Actions VBG inclut tous les sites identifiés dans la note conceptuelle révisée du Ministère de mars 2025 consultable au niveau du Secrétariat Général du MAEE et de la CNTIPPEE. Cette note précise que le PASBAP interviendra dans 42 localités urbaines, péri-urbaines et rurales réparties dans les 9 provinces du Gabon (Estuaire, Haut Ogooué, le Moyen-Ogooué, la Ngounié, la Nyanga, Ogooué-Ivindo, l'Ogooué-lolo, l'Ogooué-Maritime et Woleu-Ntem) suivant les priorités et les ajustements définis entre le Gouvernement Gabonais et la Banque mondiale comme l'illustre la carte ci-dessous

1.1. Objectifs

Cette étude vise à évaluer les risques liés à la violence basée sur le genre (VBG), à l'Exploitation Sexuelle et au Harcèlement Sexuel (EAS et HS), et à élaborer un plan de prévention et d'atténuation de ces risques dans les localités des neuf provinces du Gabon.

De manière spécifique, il s'agit de :

- Réaliser un état des lieux des risques liés au contexte des zones dans lesquelles le projet est mis en œuvre et les risques que les activités du projet pourraient renforcer voire générer ;
- Elaborer un Plan d'action VBG/EAS/HS en lien avec les activités par composantes du PASBAP ;
- Proposer un protocole de prise en charge et système de référencement des survivantes VBG/EAS/HS avec une évaluation de la disponibilité, de l'accessibilité des services de réponse à la VBG/EAS/HS et de la qualité des services (médicaux, psychosociaux et juridiques).

1.2. Cadre conceptuel

Le cadre conceptuel de cette évaluation s'appuie sur les définitions suivantes :

- **Genre:** Rôle social, comportements et activités qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes¹.
- **Violence Basée sur le Genre :** Tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établie entre les hommes et les femmes. Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physique, sexuelle ou psychologique et d'autres formes de privation de liberté².
- **Violences Faites aux Femmes :** « Tout acte de violence dirigé contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »³.
- **Le viol** est une pénétration de toute partie du corps de la victime par un organe sexuel, ou de l'orifice anal ou génital de la victime par tout objet ou toute autre partie du corps par la force, la menace de la force, la coercition, la mise à profit d'un contexte coercitif, ou à l'encontre de la personne incapable de donner un consentement authentique⁴. Cet acte peut être perpétré par toute personne en position de pouvoir, d'autorité ou de contrôle, y compris le mari, le partenaire intime ou la personne en charge de la victime ou un inconnu.
- **Abus sexuel :** Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion⁵.
- **Exploitation sexuelle :** Fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique⁶.
- **Agressions Sexuelles :** Activité sexuelle avec une personne non consentante. C'est une violation de l'intégrité physique et de l'autonomie sexuelle qui recouvre une réalité plus large que le viol⁷.
- **Harcèlement sexuel :** Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause ou soit perçu comme causant une offense ou une humiliation à autrui⁸. Dans le cadre de la présente étude, nous avons considéré les actes suivants : les baisers non voulus ; les attouchements des parties intimes ; les paroles à caractères sexistes.

¹ [http : //www.banquemondiale.org/fr/topic/gender/overview](http://www.banquemondiale.org/fr/topic/gender/overview)

² Banque Mondiale, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI : Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre de projets de développement humain, première édition, septembre 2022.

³ Article 1 de la déclaration des Nations Unies de 1995 (CEDAW)

⁴ Cour Pénale Internationale

⁵ Banque Mondiale, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI : Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel (EAS/HS) dans le cadre de projets de développement humain, première édition, septembre 2022.

⁶ Idem

⁷ Idem

⁸ Idem

- **Risques VBG** : Ce sont des éléments en lien avec l'environnement, les individus ou le cadre culturel qui peuvent favoriser la survenance des VBG ou aggraver des situations existantes ou latentes.

2. DESCRIPTION DU PASBAP, PREVALENCE DES VBG ET VIOLENCES SEXISTES

2.1. Description du Projet

En s'appuyant sur les ODD 6, 7 & 17, l'objectif de développement du PASBAP est (PASBAP) est d'étendre l'accès aux services d'approvisionnement en eau, d'assainissement et d'électricité dans les zones ciblées du Gabon et d'améliorer les performances dans les secteurs de l'approvisionnement en eau et de l'électricité.

De façon spécifique, il s'agira :

- De la construction et la réhabilitation des infrastructures d'approvisionnement en eau et en électricité dans les zones urbaines et rurales ;
- De mettre en place une assistance technique aux institutions du secteur pour améliorer leurs capacités de planification, de développement, de gestion, de suivi et de régulation des services d'eau, d'assainissement et d'électricité ;
- De l'acquisition et l'installation de compteurs, la régularisation des branchements existants et l'élargissement de l'accès aux deux services, et l'amélioration des systèmes de gestion pour améliorer le recouvrement des coûts et la continuité du service, en particulier dans le Grand Libreville ;
- De la construction d'une usine de traitement des boues de vidange (FSTP) dans le Grand Libreville ;
- Des études sur les investissements cruciaux à court et moyen terme destinés à améliorer la prestation des services d'eau et d'électricité au Gabon.

Le PASBAP se structure en cinq (5) composantes qui sont présentées succinctement ci-dessous :

- Renforcement des politiques, institutions, et réglementations (PIR) pour l'amélioration des services de base ;
- Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement ;
- Services d'électricité ;
- Gestion du Projet ;
- Composante d'intervention d'urgence conditionnelle (CERC).

Le PASBAP contribue aux efforts du Gouvernement gabonais en finançant des investissements visant à élargir l'accès aux services d'approvisionnement en eau et d'électricité qui sont coordonnés pour maximiser l'impact sur la population, tout en incluant des activités d'approvisionnement en eau et en électricité dans les villes dans le cadre du Projet d'aménagement et de développement des infrastructures du Gabon (PADIG, P177372) et dans les zones présentant le plus grand potentiel d'impact positif sur l'équilibre financier de la SEEG.

Toutes les infrastructures viseront à assurer un accès équitable et à s'attaquer directement aux risques climatiques, à savoir la pénurie d'eau, les inondations et les sécheresses, en utilisant un processus de conception résilient et inclusif. Elles comprendront également des mesures visant à protéger la qualité de l'eau afin d'améliorer les résultats en matière de santé publique en réduisant au minimum le risque de maladies d'origine hydrique, telles que le traitement systématique de l'eau et l'installation de dalles de béton, de clôtures et de systèmes de drainage.

En outre, les infrastructures privilégieront les énergies renouvelables (principalement les nouveaux systèmes solaires), l'amélioration du rendement énergétique et la réduction de l'ENGR afin de réduire les émissions de GES liées à l'énergie tributaires des combustibles fossiles tout en améliorant les résultats financiers. Ainsi, les activités du projet viseront à renforcer non seulement la résilience des investissements dans les infrastructures au changement climatique, mais aussi la résilience des communautés ciblées.

NB : Il est possible qu'il y ait d'autres ajustements dans la conception actuelle du projet et la répartition entre les sous-composantes.

2.2. Prévalence des VBG et zone de mise en œuvre des activités du projet

Le PASBAP est un projet d'envergure nationale. **Au stade actuel de la préparation du Projet, toutes les localités cibles devant faire l'objet des activités du PASBAP ne sont pas encore toutes connues.** A ce titre, il est donc possible que les localités sélectionnées initialement soient modifiées. Dans ce contexte, le présent plan VBG prend en compte toutes les 42 localités (voir figure 1 : Carte de localisation des activités du PASBAP et annexe 3 du présent document) identifiées et contenues dans la note conceptuelle du Ministère en charge de l'eau et l'électricité révisée en mars 2025 (version 3). Cette note précise que le PASBAP interviendra dans les 9 provinces du Gabon : l'Estuaire, le Haut Ogooué, le Moyen-Ogooué, la Ngounié, la Nyanga, l'Ogooué-Ivindo, l'Ogooué-Lolo, l'Ogooué-Maritime et le Woleu-Ntem).

Figure 1: Localisation des activités du PASBAP



Faute de données récentes, la prévalence des VBG dans ces régions est issue des données de l'enquête nationale sur les VBG au Gabon, réalisée en 2016.

Selon l'enquête nationale de 2016 sur les VBG, en dehors des violences verbales et psychologiques qui sont majoritairement subies par les hommes avec respectivement 52% et 51,1% de victimes contre 48% et 48,9% de femmes, les autres formes de VBG à savoir, les violences physiques, économiques et sexuelles sont le fait des femmes qui en sont majoritairement victimes.

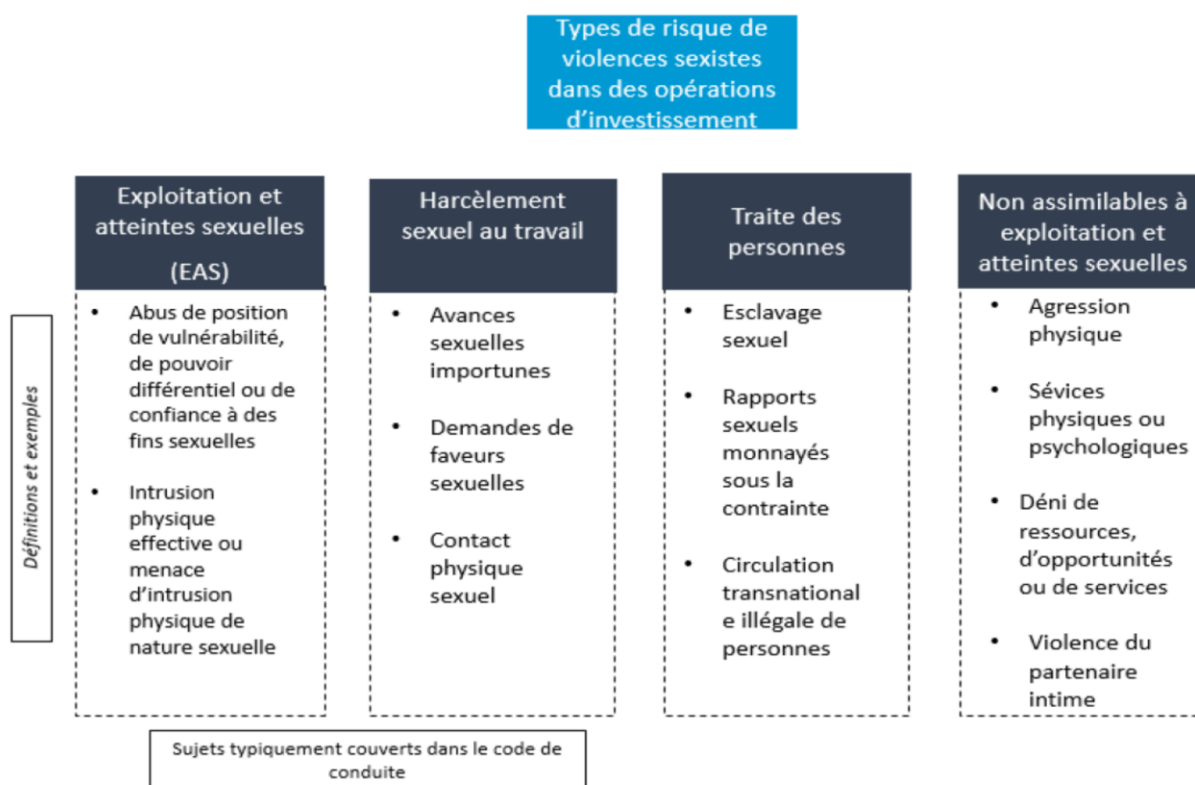
- S'agissant des violences physiques, 51,6% des VBG sont subis par les femmes de la province du Woleu-Ntem, tandis que dans le Moyen-Ogooué, ce sont 26,3% des femmes qui en subissent. Par ailleurs, la Ngounié 42,6%, le Haute-Ogooué représente 42,4% et l'Ogooué Lolo obtient un score de 35,5%.
- S'agissant des violences psychologiques, l'étude indique que ce sont les hommes qui en subissent le plus. Ainsi, la province du Woleu-Ntem représente 23,9% des hommes victimes des violences psychologiques, l'Ogooué-Lolo par sa part subit 33,5%, le Moyen-Ogooué a 37,3% et le Haute-Ogooué 38,4%.
- En termes de violences économique, nul ne vaut la peine de dire que ce sont les femmes qui sont plus touchées. Dans ce sens, les femmes du Woleu-Ntem ont un score de 51%, le Haut-Ogooué quant à lui présente 35,5%, la Ngounié 19,4%, le Moyen-Ogooué 12,6% et l'Ogooué Lolo, 16,9%.
- Pour le compte des violences sexuelles, les femmes sont toujours au premier rang. Ainsi, dans le Woleu-Ntem 44,9% des femmes sont victimes desdites violences. Dans le Haut-Ogooué, l'enquête présente 32,1%, Moyen-Ogooué 9,8%, Ngounié 17,7% et l'Ogooué Lolo, 16,6%.
- Pour sa part, les violences verbales sont subies majoritairement par les hommes, à savoir : l'Ogooué-Lolo 43,8%, le Moyen-Ogooué 16,3%, le Woleu-Ntem 19,9%, Ngounié 33,3% et le Haute-Ogooué, 42,1%.

En définitive, l'étude précise que de façon générale, ce sont les femmes qui subissent plus les VBG par rapport aux hommes au Gabon, quelle que soit la province considérée.

2.3.Types de violences sexuelles et sexistes susceptibles d'être exacerbées par les activités du PASBAP

Le cadre conceptuel sur lequel cette évaluation est menée est résumé dans la figure 2 « Types de violences sexistes » susceptibles d'être exacerbées durant la mise en œuvre du projet.

Figure 2: Types de risques de violences sexistes



3. CADRE JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE DE LA LUTTE CONTRE LES VBG AU GABON

La République Gabonaise s'est engagée dans la lutte contre les VBG en étoffant son cadre juridique à travers la ratification des instruments internationaux, régionaux et l'adoption de plusieurs réformes nationales. On peut à ce titre citer :

❖ Au niveau International

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 consacre en son article 1, le principe de l'égalité en droits et en dignité. Elle comprend notamment le droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de la personne. L'article 2 interdit la discrimination fondée sur le sexe. L'article 5 prohibe la torture, la soumission aux traitements cruels, inhumains et dégradants ;
- Le Statut de Rome sur la Cour Pénale Internationale (CPI), détermine les éléments constitutifs des infractions de violences sexuelles tels que le viol, la prostitution forcée, la grossesse forcée, la stérilisation forcée ;
- La Résolution 1888 adoptée par le Conseil de Sécurité de l'ONU, le 30 septembre 2009, rappelle dans son préambule que les États ont le devoir de mettre fin à l'impunité et de poursuivre les personnes responsables de génocide, de crimes contre l'humanité, de crimes de guerre et autres crimes odieux perpétrés contre des civils, les auteurs de violences sexuelles,
- Le Protocole de la Conférence Internationale des Régions des Grands Lacs sur la lutte contre les violences sexuelles (CIRGL) sur la prévention et la répression des violences sexuelles, incite les Etats membres à s'engager, conformément au Protocole sur la prévention et la répression de la violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants, à lutter contre ce fléau grâce à des mesures de prévention, et de répression en temps de paix comme en temps de guerre, conformément aux lois nationales et au droit pénal international ;

- La Résolution 1325 sur les Femmes, la Paix et la Sécurité adoptée en octobre 2000, conforte l'engagement du Conseil de Sécurité des Nations Unies à adopter une démarche soucieuse d'équité entre les hommes et les femmes dans les opérations de maintien de la paix. La résolution demande à toutes les parties, à un conflit armé de prendre des mesures particulières pour protéger les femmes et les petites filles contre les actes de violences sexistes, en particulier le viol et les autres formes de sévices sexuels ainsi que contre toutes les autres formes de violences dans les situations de conflits armés.
A travers cette résolution, les Etats s'engagent à renforcer la protection des droits des femmes dans les zones de conflit et à prendre les mesures appropriées pour assurer la pleine contribution des femmes aux décisions relatives à la prévention et au règlement des différends ;
 - La Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF) et son protocole additionnel ;
- Le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes (protocole de Maputo). Relativement à la protection de l'enfant, on peut signaler la ratification par le pays de la Convention des Nations Unies relative aux Droits de l'Enfant, ainsi que de la Charte Africaine des Droits et du Bien-être de l'Enfant.

❖ **Au niveau national**

Le Gabon a introduit dans sa législation nationale la protection des droits de l'Homme. La Constitution consacre le principe d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe, le degré d'instruction, la fortune, l'origine, la croyance religieuse ou l'opinion (art.2).

Le Gabon a adopté certaines mesures législatives nationales sur les droits Humains et de lutte contre toute forme de violence basée sur le genre, telles que la loi n°022/2021 du 19 novembre 2021 portant Code du Travail en République gabonaise.

Selon cette loi en son article 9 alinéa 1 dispose que : « Tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties ». L'alinéa 2 du même article interdit « Toute discrimination en matière d'offre d'emploi, de sélection, de recrutement, de conditions de travail, de rémunération, de gestion de la carrière professionnelle et de licenciement fondé notamment sur la race, la couleur, le sexe ; l'état de grossesse, la religion, l'opinion politique, l'affiliation et /ou l'activité syndical, l'ascendance nationale, l'origine social ou l'état de santé supposé ou réel ».

Aussi, le Gabon a adopté la loi n°006/2021 du 6 septembre 2021 portant élimination des violences faites aux femmes. Celle-ci a pour ambition de lutter toutes les formes de violences à l'égard des femmes en République gabonaise. Elle met en avant les obligations de l'Etat, mais aussi les mesures qu'il s'engage à mettre en œuvre afin de protéger les femmes, et de faciliter leur accès aux soins médicaux et à la justice lorsqu'elles sont victimes de violences. La loi souligne le véritable enjeu de sensibilisation et de protection des droits des femmes.

Il importe de préciser que dans la même foulée, la loi 005/2021 du 6 septembre 2021 portant modification de certaines dispositions de la loi 006/2020 du 30 juin 2020 portant Code Pénal de la République Gabonaise, a été prise pour tonifier le corpus juridique en matière de lutte contre les violences faites aux femmes. Elle constitue une avancée majeure en dans le corpus juridique de la République gabonaise dans la mesure où elle consacre désormais la pénalisation de la discrimination notamment celle fondée sur le sexe, du viol conjugal.

Afin d'assurer la protection de l'intégrité psychologique des femmes dans le cadre professionnel, la loi n° 10/2016, du 16 septembre 2016 portant lutte contre le harcèlement en milieu professionnel a été promulguée. Elle définit le harcèlement comme étant tout comportement répétitif ayant pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant en milieu professionnel. Elle distingue deux formes de harcèlement, à savoir le harcèlement moral et le harcèlement sexuel.

De même, les dispositions de la loi 004/2021 viennent renforcer le statut juridique de la femme en situation de mariage en lui reconnaissant un certain nombre de droits en tant que femme mariée.

❖ **Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre adoptée en 2018**

Aussi afin d'avoir la prévalence du phénomène de violence basées sur le genre et mieux affiner les stratégies, une enquête nationale VBG a été conduite en partenariat avec le Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) au cours de l'année 2015.

Celle-ci a débouché sur l'élaboration en 2018 d'une Stratégie nationale de lutte contre les VBG en collaboration avec la société civile, le système éducatif, et les médias. Celle – ci s'articule autour de quatre axes prioritaires ont été retenus :

- Prévention et réponse aux VBG (avec une approche centrée sur les besoins des victimes)
- Renforcement des capacités
- Coordination
- Mobilisation des ressources

Aussi, depuis 2022, le Gouvernement a mis en place un Observatoire des droits des femmes logées à la Primature.

Outre le renforcement du corpus juridique, un centre d'accueil dédié aux femmes victimes de violences, le Gabon dispose désormais d'un centre de prise en charge multiforme. Il s'agit du Centre d'accueil Gabon Egalité inauguré le 24 novembre 2022.

De façon concrète, les mesures de protection apportées par les lois sus indiquées, visent tout d'abord le renforcement des sanctions applicables aux auteurs de violences. Elles concernent aussi l'élargissement des circonstances aggravantes des infractions commises contre les femmes (coups et blessures volontaires, viol, meurtre...), la clarification et l'extension des notions de harcèlement moral et sexuel, le renforcement de la protection de la femme dès le dépôt de la plainte et la sanction des fonctionnaires qui voudraient exercer sur elle des pressions visant à la contraindre à renoncer à ses droits.

Ces lois appliquent également aux personnes coupables de violence envers les femmes un suivi socio-judiciaire afin de prévenir la récidive. Il donne la possibilité pour le juge civil de délivrer une ordonnance de protection en urgence et offre aux victimes le droit à la gratuité de l'information, à une aide sociale et à une assistance juridique.

4. CADRE INSTITUTIONNEL

Le Cadre institutionnel fait référence aux structures étatiques, des partenaires techniques et financiers et des organisations de la société civile dont l'une des missions est de lutter contre les VBG/EAS/ HS. La direction principale en charge des VBG/EAS/HS est la Direction Générale de la Promotion de la Femme.

En ce qui concerne la prise en charge psychologique des victimes survivantes des VBG, le Ministère de la Santé et celui des Affaires sociales sont compétents à travers leurs cellules d'écoute. En ce qui

concerne le suivi pénal, il incombe au ministère de la justice, gardes sceaux en collaboration avec les commissariats de police.

Il faut également ajouter que les efforts du Gouvernement sont complétés par la contribution des ONG internationales et les Organisations de la Société Civile qui œuvrent en général dans la protection des droits humains, et en particulier ceux des plus vulnérables. Les organisations de la société civile pourraient renforcer leurs interactions et s'inscrire dans des dynamiques de mutualisation des stratégies pour éviter la dispersion des moyens, en unifiant aussi les cadres d'intervention.

De façon matérielle, afin de faciliter la dénonciation des pratiques en lien avec ces violences, un numéro vert (1404) a été mis en place par le gouvernement gabonais, y compris un centre d'appel.

5. CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE PAR RAPPORT AUX VGB : EAS ET HS

Selon le Cadre Environnemental et Social (CES), les activités induites par un projet financé par la Banque mondiale sont susceptibles d'engendrer des risques de violences basées sur le genre, notamment l'exploitation et l'abus sexuel ainsi que le harcèlement sexuel dans les lieux de travail.

Ainsi, il y a lieu de faire une évaluation de ces types de risques et d'établir un plan d'action spécifique pour atténuer ces risques et pour traiter les cas de violences induites par le Projet.

Selon les dispositions de la NES2 sur les emplois et les conditions de travail ainsi que de la NES4 sur la santé et la sécurité des communautés, et la NES10 sur la mobilisation des parties prenantes et diffusion de l'information, l'évaluation des risques de VBG et de violence à l'égard des enfants, sont à mener entre autres au cours de la préparation des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) et du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

En effet, la NES4 énonce que lorsqu'une évaluation fait apparaître des risques, par exemple des violences sexistes ou d'exploitation et d'abus sexuels des enfants, ou encore de maladies transmissibles, qui peuvent résulter des interactions entre les travailleurs dans le cadre du Projet et les communautés locales, les documents environnementaux et sociaux du Projet doivent décrire ces risques et les mesures à prendre pour y faire face.

Dans le cadre de la NES2, tous les types de travailleurs du Projet (travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs communautaires, etc.) doivent être protégés et sensibilisés contre les VBG/EAS/HS.

Les catégories ci-dessous semblent plus exposées aux risques VBG/EAS/HS dans le contexte du projet, ce en raison de leurs vulnérabilités sociales (l'âge, la précarité économique, ou physique).

Il s'agit de :

- Les femmes et les jeunes filles, dont les femmes veuves, les femmes chefs de ménage ;
- Les personnes âgées;
- Les personnes en situation d'handicap ;
- Les individus en minorité à cause de leur orientation sexuelle ou de leur identité sexuelle.

6. EVALUATION DES RISQUES VBG/EAS/HS DANS LES ZONES D'INTERVENTION DU PROJET

Le risque global du projet est considéré comme substantiel. Ce niveau est le résultat du risque posé par les activités du projet et son mécanisme de mise en œuvre.

L'évaluation des risques a été faite à deux niveaux. D'une part d'identifier les risques inhérents au contexte gabonais (les systèmes juridiques et institutionnels du pays, la capacité de réponse de ces cadres en termes d'application du cadre juridique) au sein duquel le projet se déroule et d'autre part d'identifier les risques que les activités du projet lui-même pourraient renforcer voire générer. Ce deuxième niveau d'évaluation examine les caractéristiques des activités du projet et son mécanisme de mise en œuvre et supervision des risques environnementaux et sociaux y compris les risques VBG : EAS/HS.

Le risque SEA/SH du Gabon était classé modéré, résultant automatiquement de l'outil de dépistage du risque d'exploitation et d'abus sexuels/harcèlement sexuel de la Banque mondiale pour les grands travaux de génie civil.

Le risque d'EAS/SH modéré au niveau national comprend des questions telles que la prévalence de la violence conjugale : supérieure à la moyenne ; prévalence de toute forme de violence sexuelle : supérieure à la moyenne ; prévalence du mariage d'enfants (défini comme le mariage avant l'âge exact de 18 ans signalé par les femmes) : modérée ; prévalence de l'aide visant à mettre fin à la violence : supérieure à la moyenne (EDS 2012). Le Gabon n'est pas situé dans un pays FCV ; des Lois sur le harcèlement sexuel sont en place (WBL 2019) ; Loi sur le viol conjugal dans le Code pénal (2021) ; Lois sur la violence domestique (2021) ; Plan d'action national sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et des filles/VBG (2018) ; Cellule d'écoute du Ministère en charge de la Famille ; Protocole national de parcours d'orientation pour la fourniture de services de lutte contre la violence sexiste.

Le risque VBG EAS/HS du projet est modéré. L'évaluation des risques EAS/HS/VBG du PASBAP s'est faite sur une base essentiellement documentaire et du type de travaux qui seront menés tout au long du projet.

Aucune consultation communautaire n'a été conduite à ce stade du projet. Les consultations communautaires se feront tout au long de la mise en œuvre du projet au niveau local (auprès des populations riveraines, des autorités locales et techniques des zones d'intervention du PASBAP. De ce fait, des outils de collecte de données (guides d'entretien individuels et de groupes, etc.) spécifiques aux différentes parties prenantes seront élaborés.

Analyse des risques de VBG /EAS/HS susceptibles d'être induits par le Projet.

Les travaux d'amélioration, d'approvisionnement en eau, d'assainissement et d'électricité seront développés au milieu des communautés, dans les villages, quartiers défavorisés et/ou précaires et très près des femmes et des filles. De plus, le nombre de villes dans lesquelles le projet sera réalisé, la supervision des garanties environnementales et sociales, parmi lesquelles les risques EAS/HS seront plus difficiles.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du PASBAP, les différentes composantes ci-dessous du projet sont susceptibles d'enregistrer les cas de survenance des VBG, à savoir :

❖ Composante A : Renforcement des PIR pour améliorer les services de base

Cette composante soutient des activités qui renforceront l'environnement des PIR et amélioreront la performance des secteurs de l'eau, de l'assainissement et de l'électricité. Il vise à clarifier les rôles et les responsabilités et à renforcer les capacités des institutions sectorielles en matière de planification, de développement, de gestion, de suivi et de réglementation des services d'eau, d'assainissement et d'électricité, tout en soutenant les documents de stratégie sectorielle essentiels.

Il s'agit notamment des activités suivantes :

- Évaluation des options pour la réforme des secteurs de l'eau et de l'électricité et soutien à la mise en œuvre
- Opérationnalisation de l'ARSEE
- Etablissement et mise en œuvre du FNEE (PBC)
- Développement de la chaîne de valeur de l'assainissement / CWIS
- Renforcement des capacités des institutions du secteur
- Etude pour la Réhabilitation du centre de formation Jean Violas
- mise en place d'un système d'information de gestion (SEEG et ARSEE)
- Aménagement d'un laboratoire de contrôle de la qualité de l'eau
- Mise à jour du Schéma directeur eau du Grand Libreville (Eau)
- Mise à jour du schéma directeur national pour la production, le transport et la distribution d'électricité (Énergie)
- Études sur le barrage hydroélectrique de Booué et la ligne HTB associée

Il convient de préciser que cette activité a été supprimée du projet.

Toutefois, ce type d'activités présente des risques de HS qui peuvent survenir dans le cadre de la gestion et de la réalisation de ces activités en étant commis par les personnels délivrant ces types de formation (exemple : un formateur pourrait harceler une collègue formatrice en lui faisant des remarques à caractère sexuel ; la personne en charge d'administrer les formations pourraient abuser de sa position hiérarchique pour demander des faveurs sexuelles aux membres des équipes qu'il/elle administre en échange de favoritisme ou d'autres types de promotions professionnelles).

La nature des d'activités présente aussi des risques d'EAS à l'endroit des bénéficiaires de ces activités de formation et renforcement des capacités, les personnels en charge des formations pourraient par exemple utiliser leur position et le pouvoir que celle-ci leur confère pour échanger l'inscription sur une liste de formation en échange d'une faveur sexuelle et ainsi abuser sexuellement des personnes ciblées par ces activités telles que les fonctionnaires des administrations centrales ou locales décentralisées.

❖ **Composante B : Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement**

Cette composante soutiendra des investissements résilients au changement climatique dans les infrastructures d'approvisionnement en eau et d'assainissement afin : i) d'améliorer la qualité du service pour les clients existants, en particulier dans le Grand Libreville ; (ii) élargir l'accès à des services d'alimentation en eau potable au moins élémentaires dans certaines villes secondaires et les zones rurales voisines ; et iii) introduire la gestion sûre des boues de vidange dans le Grand Libreville. Cette sous-composante complétera et s'appuiera sur les améliorations attendues dans le cadre du PPP SEEG-Suez, pour lequel le bouclage financier peut être soutenu par une approche unifiée du Groupe de la Banque mondiale reposant sur un fonds fiduciaire administré par la Banque, comme demandé par le MAUEE. Les investissements de cette composante se feront principalement dans les régions et les villes où il y aura aussi des investissements dans l'électricité, et/ou dans les villes où le PADIG sera mis en œuvre. De manière spécifique, la composante B financera les activités ci-dessous

- Réalisation d'un plan d'action visant à améliorer les performances du secteur de l'eau
- Modernisation du système de télégestion

- Acquisition et pose de compteurs prépayés intelligents
- Étude sur les contrats PPP visant à soutenir la réduction des pertes de distribution
- réhabilitation et renforcement des infrastructures des réseaux de production, de stockage, de transport et de distribution afin d'accroître leur résilience aux risques exacerbés par le changement climatique ;
- Renforcement et réhabilitation des AEP ;
- Construction réhabilitation et extension de Mini réseaux d'AEP
- l'extension et/ou la modernisation du réseau de distribution d'eau et la réalisation de branchements connexes pour élargir l'accès à de nouveaux ménages ;
- l'achèvement des travaux d'approvisionnement en eau non achevés du PASBMIR pour s'assurer que les résultats attendus par les communautés concernées sont atteints.
- Construction d'une Station de Traitement des Boues de Vidange

Cette composante pourrait entraîner la réinstallation, qui peut exacerber les risques VBG ; EAS/HS.

De manière spécifique, dans le cadre des activités de construction et à la réhabilitation des mini réseaux d'eau prévus, les travailleurs sur les chantiers pourraient commettre différents types d'EAS tels que les viols, les agressions sexuelles des membres de communautés (principalement les filles et les femmes) qui se trouvent dans les zones où se dérouleront ces activités de construction ou de réhabilitation le étant donné que le PASBAP entend faire appel à la main d'œuvre locale et/ou à un afflux de main d'œuvre venue d'autres zones géographiques.

Ce qui constitue un risque plus important d'EAS étant donné la délocalisation de cette main d'œuvre majoritairement composée d'hommes ayant accès à un revenu qui peut être entre autres utilisé pour monnayer des rapports sexuels et/ou exploiter sexuellement des filles et femmes des zones concernées par les activités du projet). Des risques de harcèlements sexuels pourraient également survenir entre les travailleurs ciblant principalement les employées (main d'œuvre/personnel féminin).

Il faudra également être attentif aux conséquences et risques indirects de violences commises par les partenaires intimes lorsque des déséquilibres en matière de captation revenus des ménages interviennent si les femmes perçoivent un revenu issu de leur participation aux activités de cette composante. Il est impératif d'accompagner par des mesures précises (telles que des sessions de sensibilisation la prise de décision équilibrée entre les femmes et les hommes quant à l'utilisation de ces ressources, ciblant à la fois les femmes et les hommes). Bien qu'il soit à préciser que dans le cadre des projets financés par la BM, seules les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel sont adressés.

Cependant des mesures doivent être prises afin d'assurer que les activités du projet ne mettent pas à risques les différents acteurs y compris les risques de certaines formes de VBG autres que les EASHS.

❖ **Composante C : Services d'électricité**

Cette composante soutiendra des investissements dans les infrastructures électriques résilientes et visant à atténuer les effets du changement climatique afin (i) d'améliorer les performances et les revenus de la SEEG, en particulier dans le Grand Libreville ; (ii) élargir l'accès aux services d'électricité dans certaines zones périurbaines et rurales grâce à l'extension et à la densification du réseau et à des solutions de distribution de l'énergie ; (iii) déployer des systèmes hybrides combinant des centrales diesel et des mini-réseaux solaires

photovoltaïques (PV). Les investissements de cette composante se feront principalement dans les régions et les villes où il y aura également des investissements dans l'eau et l'assainissement, et/ou dans les villes où le PADIG sera mis en œuvre.

- Réhabilitation et modernisation du dispatching
 - *Renouvellement des équipements informatiques et de communication.*
 - *Mise à niveau du système SCADA/EMS/DMS.*
 - *Intégration avec les équipements du réseau : Connexion aux postes HT/MT et les sites de productions.*
 - *Outils de visualisation et d'aide à la décision : Mise en place de cartographies dynamiques, d'alertes automatisées et de tableaux de bord pour faciliter le suivi et l'analyse des opérations.*
- Acquisition et pose de compteurs prépayés intelligents pour les gros consommateurs
- Renforcement des postes sources
- Construction des centrales hybrides PV-Diesel dans 6 localités
- Extension de réseau de HTA et BT en milieu rural et péri-urbain ; Réalisation de branchements électricité et pose de compteurs
- Finalisation des travaux du volet électricité du PASBMIR

Cette composante pourrait entraîner la réinstallation, qui peut exacerber les risques VBG ; EAS/HS.

De manière spécifique, dans le cadre des activités de densification du réseau de distribution d'électricité, les travailleurs sur les chantiers pourraient commettre différents types d'EAS tels que les viols, les exploitations et abus sexuels, les agressions physiques et/ou sexuelles des membres de communautés (principalement les filles et les femmes) qui se trouvent dans les zones où se dérouleront ces activités de construction ou de réhabilitation le étant donné que le PASBAP entend faire appel à la main d'œuvre locale et/ou à un afflux de main d'œuvre venue d'autres zones géographiques. Ce qui constitue un risque plus important d'EAS étant donné la délocalisation de cette main d'œuvre majoritairement composée d'hommes ayant accès à un revenu qui peut être entre autres utilisé pour monnayer des rapports sexuels et/ou exploiter sexuellement des filles et femmes des zones concernées par les activités du projet.

Il faudra également être attentif aux conséquences et risques indirects de violences commises par les partenaires intimes lorsque des déséquilibres en matière de captation revenus des ménages interviennent si les femmes perçoivent un revenu issu de leur participation aux activités de cette sous-composante. Il est impératif d'accompagner par des mesures précises (telles que des sessions de sensibilisation la prise de décision équilibrée entre les femmes et les hommes quant à l'utilisation de ces ressources, ciblant à la fois les femmes et les hommes), les femmes et couples/familles qui participeront à cette sous-composante afin de réduire ces risques. Bien qu'il soit à préciser que dans le cadre des projets financés par la BM, seules les exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel sont adressés.

❖ Composante D : Gestion du projet

Cette composante financera les aspects non-techniques des activités du projet, y compris la passation des marchés, la gestion financière, la gestion des risques environnementaux et sociaux, le genre et le suivi-évaluation, entre autres :

- (i) Fonctionnement de l'Unité de gestion du projet (UGP), y compris les coûts de personnel, les services de consultants, les équipements de travail, les véhicules et d'autres besoins opérationnels pour lui donner les moyens de mener les activités nécessaires liées aux aspects

techniques, environnementaux et sociaux, à la gestion financière, à la passation des marchés, au suivi et à l'évaluation, et aux activités de communication, aux audits ;

- (ii) les coûts de fonctionnement du Comité de pilotage ;
- (iii) la mise en œuvre des plans prévus dans le Cadre environnemental et social (CES), y compris le paiement des coûts des plans de réinstallation (PR).

Cette composante qui détaille les modalités pour la mise en place, la gestion et le suivi du projet présente des risques VBG/EAS/et HS qui pourraient survenir entre les personnels du projet en charge de la gestion et du suivi de celui-ci. Des faveurs sexuelles pourraient survenir dans la passation des marchés, embauche des entreprises, suivi et la supervision des activités, ainsi que de risques de harcèlement sexuel entre le personnel.

❖ Composante E : Composante d'intervention d'urgence conditionnelle – CERC

À la suite d'une crise ou d'une situation d'urgence remplissant les critères établis, le bénéficiaire peut demander à la Banque mondiale de réaffecter les fonds du projet pour soutenir les interventions d'urgence et la reconstruction conformément à l'ODP. Cette composante puisera dans les ressources de crédit non engagées dans le cadre des composantes du projet et les réaffectera aux interventions d'urgence.

Les risques VBG /EAS/ et HS seront définis suivant les activités à financer dans le cadre de la contingence d'urgence

6.1. Risques directs VBG, EAS et HS

Tel qu'indiqué plus haut les risques d'EAS/HS pourront potentiellement être commis par l'ensemble des personnels du projet (employé, sous-traitant, fournisseur, associé, consultants) ou représentant des Ministères envers les communautés locales, en particulier les femmes et les filles qui sont particulièrement vulnérables aux différentes formes de violences et également du fait de l'absence et/ou non-signature du code de conduite par ceux-ci.

6.2. Risques indirects de VBG, EAS et HS

Risques d'accroître ou exacerber les VBG notamment les violences commises par les partenaires intimes dont la prévalence est élevée au Gabon si les communautés, notamment les époux/pères/frères ne sont pas pleinement engagées et mobilisées dès la conception (et la mise en place) des activités qui font appel à de la main d'œuvre locale dont des femmes. En effet, si les objectifs et activités d'autonomisation des femmes ne sont pas clairement explicités, **l'accès à un revenu par les femmes peut effectivement donner lieu à des déséquilibres des dynamiques et rôles de genre** au sein des ménages, qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes et les filles.

Risques d'assister à des **pratiques néfastes et dangereuses pour les survivantes de VBG**, liés à l'absence de connaissances et compétences sur les VBG et EAS de l'ensemble des personnels du projet (employé, sous-traitant, fournisseur, associé, consultants) ou représentant des Ministères, mais aussi à **l'étendue des activités du projet** qui rend complexe l'opérationnalisation et le suivi du plan d'atténuation des risques EAS/HS.

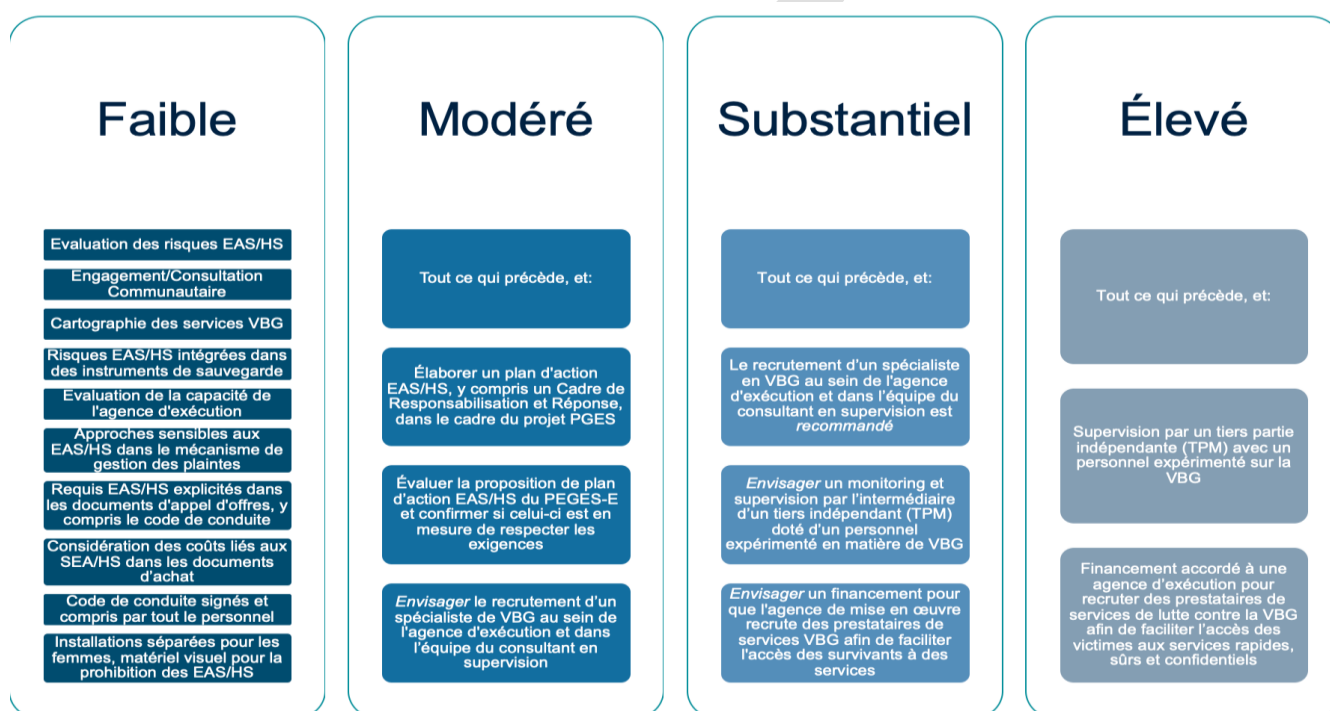
7. PLAN DE PREVENTION ET REPONSE AUX RISQUES DE VBG/EAS/HS DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PASBAP

7.1. Gestion de risques EAS/ HS en fonction du niveau de risque.

Pour gérer correctement les risques d'EAS et HS inhérents aux activités du projet, il est nécessaire de mettre en place des actions pour pallier ces risques.

La préparation du plan a inclus les activités nécessaires décrites dans le tableau ci-dessous pour un projet dont le risque de VBG : EAS/SH a été classées comme étant modéré.

Figure 3: Mitigation des risques de EAS/HS



7.2. Objectifs du Plan EAS/HS du PASBAP

L'objectif principal de ce Plan d'actions de prévention et réponse aux EAS/HS (Plan d'action EAS/HS) est d'aider à atténuer, répondre, et prévenir les risques d'EAS/HS liés au Projet sur le lieu de travail et dans les zones de mise en œuvre du projet. Ce plan d'action permettra aussi de créer une conscience commune autour des risques liés aux EAS/HS et un système clair de recevabilité et de réponse aux incidents liés aux EAS/HS.

Les objectifs spécifiques visés par le présent plan d'action sont ci-dessous :

- Atténuer les risques d'EAS/HS liés au Projet ;
- Accroître la compréhension et la définition des enjeux de lutte contre les actes d'EAS/HS pour tout le personnel du Projet ;
- Organiser des campagnes et des séances de sensibilisation des travailleurs et de tout le personnel, y compris les sous-traitants au Projet et les communautés bénéficiaires ;
- S'assurer que d'éventuels incidents qui apparaissent soient traités et documentés et que les survivant(e)s soient référé(e)s en temps opportun aux services d'appui de qualité en conformité avec l'approche centrée sur la survivante et ses principes directeurs de Sécurité,

Confidentialité, Respect et Non-discrimination ;

- Contribuer à la pérennisation des activités de lutte et de prévention des VBG, y compris les actes d'EAS/HS ;
- Renforcer l'implication des parties prenantes y compris les communautés dans la lutte contre les VBG sur les sites à travers la promotion des comportements sains et de la vigilance de proximité ;

Le plan d'action détaille de manière précise les mesures d'atténuation des risques et le budget pour l'opérationnalisation.

Tableau 1: Plan d'action VBG: EAS et HS

Risques d'EAS/HS liés au projet	Mesures d'atténuation	Echéances	Indicateurs	Budget
Composante A : Renforcement des PIR pour améliorer les services de base - Types de risques identifiés : - Risques de harcèlement, d'exploitation et abus sexuels ;	- Faciliter le référencement sûr et confidentiel des cas signalés pour assurer la prise en charge médicale des survivant(e)s des VBG (femmes, filles, garçons et hommes) à travers les services multisectoriels dans les zones, y compris es services de gestion clinique des du viol. -Recruter une ONG pour assurer les interventions de prévention et réponse (services) aux cas VBG/EAS/HS (les frais des prestataires de services multisectoriels, les frais transports, de documentation, et d'hébergement si nécessaire). -S'assurer que les cadres de formation/sensibilisation sont accessibles par tous les acteurs y compris les personnes handicapées et celles âgées	Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet	- % de zones du projet ayant un circuit de référencement pour la prise en des survivantes VBG/EASHS (100%) - Une ONG (structure) spécialiste de VBG est recrutée, une grande partie des activités du plan d'action va être versée dans le plan de travail de l'ONG recrutée - Le nombre de rapport d'activité de prévention, réponse aux VBG/EAS/HS menées par l'ONG VBG	50.000.000 FCFA
Risque de demandes de faveurs y compris des faveurs sexuelles ou de comportements discriminatoires liés au genre dans la sélection des acteurs ou de passation de marchés dans le cadre de la mise en œuvre du projet	Elaborer et signer les codes de bonne de conduite pour les travailleurs et l'ensemble du personnel du projet, qui comprennent au minimum les éléments suivants : -Comportement interdit Liste des sanctions -Standards minimums à suivre pour l'UGP - Obligations de rapportage et mécanisme de recueil des plaintes précisant les rôles et les responsabilités	Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet	- Les prestataires de services VBG sont cartographiés dans les zones d'intervention du projet. - Nombre de session de sensibilisation organisée à l'attention des bénéficiaires et les autorités	

Risques d'EAS/HS liés au projet	Mesures d'atténuation	Echéances	Indicateurs	Budget
	dans le traitement des plaintes.		locales (et participation par âge et par sexe) Nombre de membres formés (par âge et par sexe)	
Composante B : Services d'approvisionnement en eau et d'assainissement Types de risques identifiés 'idem que dans la composante C)	Elaborer, mettre en œuvre, suivre et vulgariser le plan de gestion des risques VBG/EAS/HS Idem que dans la composante C	Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet Idem que dans la composante C	Plan de gestion des risques EAS/HS élaboré et diffusé Idem que dans la composante C	80.100.000 FCFA
Composante C : Services d'électricité Types de risques identifiés -Exploitation et abus sexuels des femmes et filles dans les zones de mise en œuvre du projet liées à la main d'œuvre, un manque de sensibilisation, absence de code de conduite (voir annexe 1) et la vulnérabilité des communautés dans les zones du projet -Harcèlement et abus sexuel envers les femmes/filles sur les chantiers en raison de main d'œuvre locale et du personnel des chantiers ; - Risque d'exploitation sexuelle ou d'octroi de travail moyennant les faveurs sexuelles surtout aux	Cartographier les services multisectoriels (appui psychosocial et santé mentale, sante médical, assistance juridique/judiciaire, hébergement en lieu sûr, Sécurité, réinsertion socioéconomique) pour la prise en charge des survivantes de VBG/EASHS des localités de mise en œuvre du PASBAP	Au démarrage des activités du Projet et en continu	- % de zones du projet ayant un circuit de référencement pour la prise en des survivantes VBG/EASHS (100%) - Nombres de points focaux VBG/EASHS identifiés au sein des structures prestataires de services qui ont reçu une sensibilisation sur les EASHS et le mécanisme de gestion de plaintes - Nombre de prestataires de services formes sur l'appui psychosocial/gestion de cas de VBG/EASHS, prise en charge clinique du viol, les principes directeurs VBG, le signalement des cas EAS/HS	30.100.000 FCFA

Risques d'EAS/HS liés au projet	Mesures d'atténuation	Echéances	Indicateurs	Budget
femmes /filles à la recherche du travail à l'intérieur du pays ; - Risque d'augmentation du travail de sexe en raison à de fortes affluences des ouvriers bénéficiaires pouvant accroître la demande de travail de sexe ;	Sensibiliser sur les EAS/HS, le signalement, référencement, et signature du code de conduite par les travailleurs du projet tels sont le personnel du projet, le personnel et de l'entreprise et les travailleurs au sein des communautés bénéficiaire		- 100% des personnels du projet ont signé le code de bonne conduite - Nombre de session de sensibilisation organisée à l'attention des bénéficiaires et le personnel et participation sexo spécifique	70.000.000 FCFA
- Risque de traiter des femmes à des fins de travail de sexe ou le risque de mariage précoce	Recruter un spécialiste VBG au sein de l'UGP	Au démarrage des activités	Un(e) expert VBG: EAS-HS est recruté	180 000 000 FCFA
	Former/ Sensibiliser des femmes et filles , le signalement des EASHS, les services de prise en charge dans les zones de mise en œuvre du projet	Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet	- % des zones du projet ayant un dispositif de gestion des Plaintes EASHS(MGP/EAS-HS) : (100%) - Nombre de membres des communautés bénéficiaires ayant reçu une sensibilisation sur les VBG/EASHS, le signalement, les services de prise en charge	80 000 000 FCFA
	Installations séparées pour les femmes, matériel visuel pour la prohibition des EAS/HS	Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet	Nombre d'installations séparées	/
	Mettre en place du MGP sensible à l'EAS/HS, qui comprend au minimum les éléments suivants : - Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions ; - Procédures pour rapporter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux communautés ciblées (y compris chez les groupes vulnérables/PA) et au personnel du projet	Pendant et après la mise en œuvre du Projet	- % des zones du projet ou des consultations communautaires ont été menées sur les VBG, EAS/HS, identifications des membres des comités locaux de gestion de plaintes - % des zones du projet ayant un dispositif de gestion des Plaintes EASHS ; 100%	/

Risques d'EAS/HS liés au projet	Mesures d'atténuation	Echéances	Indicateurs	Budget
	- Obligations concernant les principes directeurs pour le traitement éthique et confidentiel de ce genre des plaintes -Prévoir un mécanisme de surveillance du respect des normes et mesures prévues ; -Sensibiliser la population bénéficiaire sur les risques EAS/HS et les informer sur les mesures et instruments à leur disposition pour la recevabilité du projet (Code de conduite assorti de sanctions en cas de non-conformité, - MGP/sensible au genre pour le référencement sûr et confidentiel des personnes survivantes vers les services appropriés, vérification Administrative des cas, etc.) ;		- % du personnel du projet sensibilisées sur les EAS/HS, le signalement, référencement, le code de bonne conduite (100%) - Nombre de plaintes liées à l'EAS/HS qui sont reçues à travers le MGP - % des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont référées aux services en conformité avec l'approche centrée sur la survivante (100 %) - % des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont résolues dans le délai prévu (100%)	
Risques liés aux violences commises par les partenaires intimes dans les ménages - Risques d'abus ou de violences liés aux normes sociales préjudiciables dans les contextes de mise en œuvre du projet qui limitent l'accès des femmes et jeunes filles aux ressources financière	Sensibiliser les populations sur les VBG particulièrement la violence conjugale liés à la gestion des ressources au sein des ménages	Pendant et après la mise en œuvre du Projet	- Nombre de personnes ayant bénéficiés d'une sensibilisation sur la gestion des ressources financières au sein des ménages et la violence conjugale	80 000 000FCFA
Risque de demandes de faveurs y compris des faveurs sexuelles ou de comportements discriminatoires liés au genre dans la sélection des acteurs ou de passation de marchés dans le cadre de la mise en œuvre du projet	Elaborer et signer les codes de bonne de conduite pour les travailleurs et l'ensemble du personnel du projet, qui comprennent au minimum les éléments suivants : -Comportement interdit - Liste des sanctions -Standards minimums à suivre pour l'UGP - Obligations de rapportage et mécanisme de recueil des plaintes précisant les rôles et les	Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet	- Les prestataires de services VBG sont cartographiés dans les zones d'intervention du projet. - Nombre de session de sensibilisation organisée à l'attention des bénéficiaires et les autorités locales (et	

Risques d'EAS/HS liés au projet	Mesures d'atténuation	Echéances	Indicateurs	Budget
	responsabilités dans le traitement des plaintes.		participation par âge et par sexe) - Nombre de membres formés (par âge et par sexe)	
Composante D: Gestion de projet Risques identifiés : Risque d'absence de suivi et évaluation des interventions VBG/EASHS	-Recruter une entité indépendante (ONG, ou Bureau d'études) pour réaliser un suivi et évaluation indépendante de la mise en œuvre des mesures d'atténuation en VBG - Assurer la production d'un rapport consolidé périodique (semestriel) de la performance de la mise en œuvre des mesures EAS/HS	Au plus tard 12 mois après la date d'entrée en vigueur	- Disponibilité de l'entité indépendante en charge du suivi/évaluation indépendante	15.000.000 FCFA
Total général des mesures				585.200.000 FCFA

7.3. Les actions de gestion suivantes relèvent du niveau organisationnel du Projet

- Intégrer la gestion des risques EAS-HS dans les instruments de gestion des risques et dans le processus de passation de marchés
- Elaborer la cartographie des acteurs en matière de VBG et d'exploitation sexuelle dans les zones d'intervention, pendant la mise en œuvre et évaluer leurs capacités de prise en charge ;
- S'assurer de la signature de Code de Conduite interdisant toutes formes de VBG par tous les personnels impliqués dans le cadre du projet (Entité de mise en œuvre, contractants, partenaires...) ;
- Veiller au caractère fonctionnel et sensible aux EAS/HS/VBG du MGP pour permettre aux survivant(e)s de signaler leurs préoccupations d'une manière sûre, efficace, confidentielle et culturellement appropriée ;
- Assurer le suivi et évaluation de ce plan d'action VBG.
- Coordonner les activités de formation et de sensibilisation à l'endroit des différents publics ainsi que d'harmoniser les mesures d'atténuation des risques telles que les Codes de conduite des personnels engagés dans les diverses activités des composantes du PASBAP et le MGP sensible au genre et au traitement / référencements des cas potentiels de VBG, EAS et HS.
- Elaborer la cartographie des prestataires de services pour le projet qui doit se préciser à la lumière des données préalablement collectées par les projets opérant dans les régions et zones du projet et de manière coordonnée avec l'initiative de cartographie digitalisée des prestataires de services au Gabon.
- Il en va de même pour l'identification des systèmes de référencement des survivantes de VBG envers les prestataires de services.

- Enfin, la stratégie d'atténuation des risques propose de créer des liens avec les composantes de projets comportant des volets spécifiques à la prévention et réponse aux VBG au Gabon.
- Une concertation entre les Ministères et l'UGP du PASBAP est aussi recommandée pour l'échange de bonnes pratiques dans la mise en œuvre des plans d'action EAS/HS y compris les partenariats stratégiques par villes du projet avec les organisations prestataires de services VBG.

7.4. Lors de la mise en œuvre du projet, les actions suivantes doivent être prévues

- Examiner les PGES-E pour vérifier qu'il comprend des mesures d'atténuation appropriées.
- Vérifier comment le mécanisme de gestion des plaintes reçoit et traite les plaintes afin de s'assurer que les protocoles sont suivis avec diligence et que les plaintes sont orientées vers un mécanisme établi chargé d'examiner et de juger les plaintes pour EAS/HS.
- S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui sont physiquement présents sur le site des sous projets. Former le personnel du projet aux comportements exigés en vertu des codes de conduite.
- S'assurer que les travailleurs du projet et les populations locales ont suivi une formation aux questions d'EAS/HS et spécifiquement sur les mesures d'atténuation des risques mis à leurs dispositions.
- Procéder régulièrement au suivi et à l'évaluation des progrès accomplis dans les activités de prévention et de lutte contre l'EAS/HS, y compris la réévaluation des risques, le cas échéant.

8. PRECONISATIONS COMMUNES A TOUTES LES CIBLES

8.1. Code de conduite

Dans le cadre du projet PASBAP, il serait important de mettre en place des politiques et des procédures claires pour prévenir les VBG/EAS/HS à travers un code de conduite, de s'assurer que tout le personnel soit formé sur ces questions et de prendre des mesures concrètes en cas d'incident. Les travailleurs ont la responsabilité de respecter les autres, de rejeter les comportements violents et de signaler tout incident de violence dont ils sont témoins ou victimes. Ils peuvent également s'engager dans des initiatives de sensibilisation et de prévention, promouvant des relations saines et une culture de non-violence.

Les travailleurs, doivent être conscients de leur rôle dans la prévention des violences basées sur le genre, en créant un environnement sûr et en soutenant les victimes. La collaboration et l'engagement de tous les acteurs sont essentiels pour assurer un environnement sain exempt de violences et où chaque individu peut s'épanouir et atteindre son plein potentiel.

L'annexe 1 du présent rapport d'évaluation et plan d'action VBG rappelle les différents codes de conduite applicables (Code de conduite de l'entreprise, code de conduite du gestionnaire et code de conduite individuel).

8.1.1. Politique de dénonciation

Il est important de mettre en place un mode de traitement des allégations éventuelles d'EAS/HS pour assurer une réponse appropriée et efficace face à de telles situations. Il est nécessaire que le PASBAP apporte un appui financier pour la formation du personnel notamment sur les procédures à suivre en cas d'allégations, incluant les mesures de protection des communautés et des travailleurs. Il faudrait

également encourager la communication en créant un environnement où les travailleurs se sentent en confiance pour signaler toute forme de violence, soupçons d'exploitation ou d'abus sexuels. Il peut être utile de mettre en place des canaux de communication confidentiels et accessibles, tels qu'une ligne d'assistance téléphonique ou une boîte de signalement anonyme.

8.1.2. Mobilisation périodique

Le projet devra s'assurer que des activités de sensibilisations sont organisées selon un calendrier prédéfini et mentionné dans le projet avec des thématiques cruciales bien précises. Au cours de ces activités de mobilisation, un accent sera mis sur les conséquences fatales des VBG/EAS/HS car ceux-ci peuvent avoir un impact profond sur la santé mentale des victimes.

8.2. Mécanisme de Gestion des Plaintes

Toutes les opérations de FPI financées par la Banque mondiale sont tenues d'avoir un mécanisme de gestion des plaintes y compris un sensible pour les VBG : EAS/HS.

Le principe fondamental sur lequel repose la gestion des plaintes de VBG est de garantir une approche centrée sur la victime (survivante), traduit par une application adéquate des principes du respect, de la confidentialité, la sécurité, la non-discrimination tout au long du processus de réponse aux allégations de EAS/HS en assurant un règlement rapide.

- Aucune information susceptible de révéler l'identité de la victime ne doit être conservée au niveau du mécanisme de gestion des plaintes ;
- Le mécanisme ne doit pas demander ou enregistrer d'informations en dehors des trois aspects suivants relatifs aux cas de violence basée sur le genre : La nature de la plainte (ce que déclare le plaignant ou la plaignante en usant de ses propres termes, sans que ce soit en réponse à des questions) ; Si, à sa connaissance, l'auteur était associé au projet ; et Si possible, l'âge et le sexe de la victime.
- Les membres des comités locaux de gestion de plaintes EAS/HS seront choisis par les membres de la communauté à travers une consultation communautaire sur les VBG/EASHS en impliquant les femmes, jeunes, hommes, les associations/organisations féminines, les groupes minorités, les personnes vivant avec handicaps, les enfants afin de s'assurer que les mécanismes de gestion de plaintes soient accessibles à tous
- Les responsables du mécanisme de gestion des plaintes seront formés à l'enregistrement des cas de violence basée sur le genre afin de faire preuve de compassion (sans émettre de jugement) et d'en respecter la confidentialité.

8.2.1. Processus de traitement des plaintes s'articulera autour des axes suivants :

- Si la plainte est d'abord reçue par le service ou par le biais d'autres canaux de communication identifiés, celle-ci est envoyée au responsable du mécanisme de gestion des plaintes pour être enregistrée dans le système.
- Immédiatement après avoir reçu la plainte directement d'une victime, le mécanisme de gestion des plaintes aide cette dernière en l'orientant vers des services de lutte contre la violence basée sur le genre pour qu'elle y soit prise en charge. Cela sera possible grâce à la liste de prestataires qui aura été dressée lors de l'élaboration de la cartographie des prestataires de soin des victimes VBG effectué par le consultant VBG.
- Le MGP répond à la plainte de la victime en respectant ses choix. Cela signifie qu'il faut privilégier les droits, les besoins et les souhaits de la victime dans toute décision liée à l'incident. Toute victime de violence sexuelle, en particulier d'exploitation et abus

sexuels ou de harcèlement sexuel, qui a le courage de se présenter doit être toujours traitée avec dignité et respect. Aucun effort ne devrait être ménagé pour assurer la sécurité et le bien-être de la victime et aucune décision ne devrait être prise sans son consentement éclairé. Il s'agit, par ces mesures, de réduire au minimum la possibilité pour la victime de subir un nouveau traumatisme et de nouvelles violences.

- Le mécanisme de gestion des plaintes servira essentiellement à :
- Pour les VBG : EAS/ HS, le MGP devrait principalement servir à :
 - (i) orienter les plaignants vers le Prestataire de Services VBG. Immédiatement après avoir directement reçu la plainte d'un survivant d'EAS/HS, le mécanisme de gestion des plaintes doit aider ce dernier en l'orientant vers des services de lutte contre la VBG pour qu'il y soit pris en charge ; et
 - (ii) enregistrer la résolution de la plainte. Les informations conservées par le MGP seront absolument confidentielles, surtout lorsqu'elles ont trait à l'identité du plaignant.
- Les allégations de violence basée sur le genre sont examinées et un accord est trouvé sur les mesures applicables à l'auteur, le tout dans les meilleurs délais et en toute confidentialité afin d'éviter d'autres traumatismes à la victime. De même, il est à préciser que, seuls les prestataires formés et ayant signé le protocole de confidentialité seront consultés ;

Les informations conservées par le mécanisme sont absolument confidentielles, surtout lorsqu'elles ont trait à l'identité du plaignant. Dans le cadre de la mise en œuvre du PASBAP, Il est à préciser que les plaintes VBG peuvent transiter par le MGP, avec une redirection immédiate vers les services compétents en charge de ces questions.

8.2.2. Partage des données

Le prestataire de services de lutte contre la violence sexiste disposera de son propre processus de prise en charge, qui sera utilisé pour recueillir les données détaillées nécessaires à l'appui à apporter au plaignant et faciliter la résolution du cas transmis par le responsable du mécanisme de gestion des plaintes.

Les prestataires de services ne seront nullement tenus de fournir des informations sur une affaire à qui que ce soit sans le consentement de la victime.

En ce sens que, le partage d'informations ne doit pas exposer la victime ou le prestataire de services à plus de violence.

8.2.3. Opérationnalisation du Mécanisme de gestion des plaintes pour le cas de VBG

Tableau 2: Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes

ÉTAPE	ACTION	RESPONSABLE	DÉLAI DE TRAITEMENT (EN JOURS)
Enregistrement et Examen Préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	UGP	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	UGP	2
Accuse de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	UGP	2
	Séance préliminaire avec le plaignant et le	UGP	1

Traitement	Comité de gestion de plaintes		
	Investigation	UGP	7 à 15 jrs
	Préparation et rédaction de la décision	UGP	1
	Transmission des réponses	UGP	1
Suivi & Clôture	Clôturer le cas	UGP	1
	Archivage	UGP	1

8.2.4. L'opérationnalisation du MGP sensible à la VBG/EAS/HS répond aux questions de design qui suivent

- Capture/ Accès/ Recueil

Existe-t-il plusieurs canaux où les griefs peuvent être soumis pour s'assurer qu'aucun groupe n'est exclu ? Les femmes et les filles et les autres groupes à risque ont-ils consultés pour identifier des moyens sûrs, fiables et accessibles de signaler les EAS/HS ? Les survivants peuvent-ils être référés à au moins un fournisseur de services de qualité déjà identifié ou engagé ?

Le projet prévoit plusieurs canaux pour le dépôt de plaintes VBG/EAS/HS qui sont censés avoir la confiance des possibles usagers. Pour ce faire, il sera nécessaire que les canaux anonymes et de sécurité en termes de signalement auprès du PASBAP soient retenus.

- Trier et traiter

Existe-t-il des processus et des outils pour protéger à tout moment l'identité du survivant (et des autres) ? Les cas sont-ils enregistrés et sécurisés de manière sûre et confidentielle ? Y a-t-il quelqu'un qui répond qui a été formé à la réponse EAS/HS ? Existe-t-il des procédures claires pour garantir que les incidents EAS/HS sont immédiatement remontés à un niveau où ils peuvent être traités en toute sécurité ?

Le tri et traitement de réclamations EAS/HS comprend les suivant trois actions :

a) Documenter et enregistrer l'allégation EAS/HS

Quel que soit l'endroit où un cas de VBG/EAS/HS dans le cadre du projet s'allègue, celui qui le reçoit doit immédiatement le référer au Responsable VBG du projet et/ou au service préalablement disponible pour le cas. Aucune information susceptible de révéler l'identité de la victime ne sera conservée pour celui que la reçoit.

Le Responsable VBG du projet veille à la confidentialité des allégations et, sauf si la plainte a été reçue par l'intermédiaire du service de lutte contre la VBG ou par d'autres canaux de communication désignés, oriente immédiatement le survivant vers ledit service.

Si la plainte est d'abord reçue par le service de lutte contre la VBG ou par le biais d'autres canaux de communication désignés, celle-ci est transmise au Responsable VBG du projet pour être enregistrée dans le système.

Pour permettre de garder la confidentialité sur l'identité de la survivante, un registre spécialement dédié aux VBG/EAS/HS et dans lequel ne seront mentionnées que les informations autres que sur les quatre aspects suivants :

- La nature de la plainte (ce que le plaignant dit avec ses propres mots sans être interrogé directement) ;

- Si, à la connaissance du survivant, l'auteur de l'acte était associé au projet ;
- Si possible, l'âge et le sexe du survivant ; et
- Si possible, des informations permettant de déterminer si le survivant a été orienté vers des services compétents ;
- Des informations complémentaires seront recueillies par les prestataires de services VBG en utilisant leurs protocoles de soutien aux survivants existants. Les prestataires de services VBG ont leur propre rapport interne et gestion des cas systèmes où les informations détaillées sur cas sera stocké. Ces informations doivent rester confidentiel et ne fait pas partie du processus du MGP.

b) Informer les survivants sur le juridique et les obligations de partage de données interne

Le cas échéant, le destinataire de l'allégation EAS/HS informe la survivante de toute obligation légale de signaler certains incidents conformément à la législation du Gabon, y compris le signalement obligatoire à la police.

Dans la mesure du possible, ces informations seront transmises au survivant avant la divulgation de toute information susceptible de déclencher une déclaration obligatoire, à la fois par le biais d'activités de sensibilisation de la communauté et en fournissant des informations comme première étape de la phase recueil de l'allégation.

L'entité à qui l'allégation SEA/SH a été divulguée demande le consentement de la survivante pour partager certaines données non identifiables avec l'agence d'exécution et la Banque mondiale concernant le type d'incident, si l'auteur présumé est associé au projet, l'âge et le sexe du survivant (si disponible) et si le survivant a été orienté vers des services. En l'absence de consentement, il ne devrait y avoir absolument aucun partage de données, conformément au principe centré sur la survivante

c) Notifier la Banque mondiale conformément aux rapports requis des protocoles des rapports

Si une survivante donne son consentement, le Responsable VBG du projet signale l'incident d'EAS/SH anonymisé aux instances supérieures du Projet, qui en informera à son tour à la Banque dans un délai de 24h. Les données clés suivantes doivent être partagées :

- (1) la nature de l'allégation ;
- (2) si le l'auteur présumé est, à la connaissance de la survivante, associé au projet (oui/non) ;
- (3) l'âge et/ou sexe du survivant (si disponible) ; et,
- (4) si la survivante a été orientée vers des services.

- Reconnaissance et suivi :

Comment les survivants seront-ils contactés pour être informés en toute sécurité des progrès ou des mises à jour ? Comment le consentement est-il continuellement recueilli tout au long du processus ?

a) Orientez la survivante vers les prestataires de services VBG concernés.

L'accusé réception des plaintes VBG/EAS/HS seront fait à un délai qui n'excédera pas quarante-huit (48) heures. Celui-ci consiste à :

- Confirmer à la/le requérant/ survivants (es) la réception de l'allégation. ;
- Préciser la procédure et temps – comme soit possible - qui devra s'appliquer à la plainte/doléance, y compris l'information que la saisine de la plainte par le MGP ne dispense pas les auteurs de poursuites pénales ;

- Prendre l'autorisation auprès des la/le requérant/ survivants (es) pour partager des informations sur les incidents tout en gardant la confidentialité, et orienter vers une structure d'aide si cela n'a pas encore été fait.
- Alors, l'entité à qui l'allégation d'EAS/SH est divulguée accuse réception du grief et fournit des informations honnêtes, claires et complètes sur
- Les services disponibles auprès des différentes agences susceptibles d'aider la survivante, ainsi que des détails sur la manière d'y accéder. L'éventail des orientations proposées englobe généralement les prestataires de services de santé/médicaux, psychosociaux, liés à la sûreté et à la sécurité, la justice et l'aide juridique, l'autonomisation économique et le soutien aux moyens de subsistance.
- Ses droits légaux et des coûts et avantages du choix de diverses options de renvoi.
- son droit de contrôler si et comment les informations sur l'affaire sont partagées avec d'autres agences ou individus ainsi que toutes les implications du partage d'informations avec d'autres acteurs. Les survivants doivent recevoir des informations adéquates pour fournir un consentement éclairé et doivent comprendre qu'ils ont le droit de limiter le type d'informations qu'ils souhaitent partager et de spécifier quelles organisations peuvent et ne peuvent pas recevoir les informations.
- Le consentement de la survivante doit être documenté. Cela signifie que la survivante peut choisir de remplir, signer ou prendre ses empreintes digitales sur un formulaire de consentement qui décrit les choix de la survivante quant à savoir si les informations sur le cas sont partagées avec d'autres agences ou individus et dans quel but. En fin de compte, il appartient à la survivante, et à elle seule, d'accepter ou non les références proposées.

- Vérification, investigation et action

Comment la vie privée de toutes les parties est-elle assurée et conservée au sein du MGP VBG ? Comment les décisions sont-elles prises en respectant les droits, les souhaits et les choix de la survivant ? Comment la sécurité des survivants est-elle évaluée et protégée ?

- **Fournir des services de soutien aux survivants : Attention et assistance aux victimes**

Le MGP permettra aux victimes de VBG de bénéficier de service de soin et assistance, en les référant immédiatement dès réception de la dénonce direct aux services appropriés, en maintenant cet accompagnement aussi longtemps que nécessaire.

Selon les besoins de chaque survivante (VBG/EASHS) les services à offrir pourraient couvrir les aspects suivants :

- Santé;
- Soutien Psychosocial et santé mentale
- assistance juridique/judiciaire
- Hébergement en lieu sûr lorsque la sécurité de la survivante est en danger
- Réinsertion socioéconomique
- Services de sécurité.

Fournir des services de soutien aux survivants.

- **Examiner l'allégation et déterminer la probabilité qu'elle soit liée au projet.** Si un survivant souhaite poursuivre avec des mesures de responsabilisation, l'équipe des griefs SEA/SH du projet examine l'allégation SEA/SH, conformément aux protocoles préalablement établis, pour déterminer la probabilité qu'elle soit liée au projet. L'employeur de l'auteur est alors chargé de déterminer les sanctions appropriées.
- **Mettre en œuvre des sanctions pour les auteurs conformément aux contrats de travail et aux lois du travail local.** Si les allégations d'EAS/SH sont confirmées, la partie

appropriée, c'est-à-dire l'employeur de l'auteur, qui peut être l'agence d'exécution, l'ingénieur superviseur ou un entrepreneur, met en œuvre les mesures correctives/disciplinaires adéquates conformément à la législation du travail locale, le contrat de travail et le code de conduite

- **Résoudre et clôturer les cas.** Il y a deux éléments liés à la résolution et à la clôture des cas d'EAS/SH : (1) le système de projet interne, dans lequel l'allégation est renvoyée au prestataire de services VBG pour un soutien aux survivants et des mesures appropriées sont prises contre les auteurs par le biais du MGP : EAS/HS établi ; et (2) le soutien que la survivante reçoit du prestataire de services VBG/ EAS/HS. Lorsqu'une allégation est reçue, il est enregistré dans le mécanisme de règlement des griefs du projet et référé au prestataire de services VBG/EAS/HS avec le consentement de la survivante. Le prestataire de services engage une procédure de responsabilisation avec le consentement de la survivante.

Si le survivant ne souhaite pas déposer une plainte officielle auprès de l'employeur, la plainte est close.

Si la survivante poursuit sa plainte, le cas est examiné par le MGP GBV/EAS/HS établi et un plan d'action est convenu ; l'employeur de l'auteur présumé prend les mesures disciplinaires convenues.

Une fois qu'une action est jugée appropriée selon le MGP VBG/EAS/HS établi, l'opérateur MGP est informé que le dossier est clos. En d'autres termes, si la survivante a été orientée vers les prestataires de services VBG concernés, a reçu une assistance adéquate et n'a plus besoin de soutien ; et si des mesures appropriées ont été prises contre l'auteur ou si le survivant ne souhaite pas déposer de plainte officielle auprès de l'employeur, l'opérateur MGP VBG peut clore le dossier.

Le MGP VBG enregistre la résolution de l'incident, la date à laquelle il a été résolu et le marque comme clos.

L'Unité de Gestion de Projet et la Banque mondiale sont informées que le dossier est clos. Conformément à la procédure de traitement des plaintes, il est prévu qu'au terme de la résolution le Projet doit faire un retour systématique à toutes les parties des conclusions prises avant de procéder à la clôture sociale de la plainte.

• Suivi et évaluation

Comment et quand le suivi est-il effectué avec le prestataire de services ? Existe-t-il des moyens de recevoir des commentaires en toute sécurité, d'identifier les tendances ou de résoudre les problèmes du système au fil du temps ?

- **Surveiller, suivre et fournir des rapports réguliers**

Le suivi des plaintes est assuré par l'UGP en collaboration avec l'équipe de conformité (EC) qui est composée de la Direction générale de la famille du ministère en charge des affaires sociales ainsi que des ONG habilitées.

L'UGP est responsable de l'opération du MGP VBG compile des données sur les allégations d'EAS/HS liées au projet, s'assure qu'il ne contient aucune information susceptible d'être identifiable, y compris noms et adresses des survivants, de leurs familles ou des auteurs présumés.

L'UGP est responsable de l'émission de rapports régulier qui peuvent contenir des données telles que le nombre total d'allégations, le nombre de auteurs qui ont un lien avec le projet, le type d'incident, l'âge et le sexe des survivants.

Le tableau 4 présente les rapports des cas de VBG/EAS/HS, en soulignant que pour la protection des victimes, les informations qui pourraient identifier des cas individuels ne devraient pas être présentées.

Tableau 3: Présentation des rapports sur les VBG

Qui	A qui	Quoi	Quand	Objectifs
MGP VBG/EAS/HS - UCP	Aux autorités du projet et la Banque	Rapport d'incidents VBG/EAS/HS (ESIRT) avec trois données cruciales : - Nature/type du cas tel que rapporté - Présume auteur est-il un travailleur du projet (Est-ce lié au projet) (Oui/Non) selon l'indication du la survivante - Âge, sexe (si connu) de la survivante - Référencement de la survivante vers les services de prise en charge	Dans 24 heures dès que l'allégation VBG reçue.	- Que l'UGP surveille la solution et ferme le cas. - Que la Banque soit adéquatement informée de la gestion de l'incident.
MGP VBG/EAS/HS - UGP	Aux autorités du projet et la Banque	Rapport de mise en œuvre du plan d'action EASHS mettant en exergue : - Les activités réalisées, - Renseigner les indicateurs du plan d'action - Les défis et recommandations	Mensuel	
	Banque	Rapport périodique (trimestriel) des plaintes EASHS Données accumulées (indicateurs) - Nombre de cas de VBG/EASHS identifiés dans le MGP, ventilés par adultes/enfants/sexe - Nombre de dossiers ouverts et durée pendant laquelle ils ont été ouverts	Trimestriel	

- Retour d'information

Comment informe-t-on les utilisateurs du système et le grand public des résultats et des mesures prises pour résoudre les plaintes ?

Le destinataire de l'allégation d'EAS/SH doit fournir une rétroaction continue à la survivante tout au long du processus mais surtout :

- (1) lorsque le grief est reçu ;
- (2) lorsque le cas est signalé à l'agence quartier général ;
- (3) lorsque l'enquête commence ou lorsqu'il est déterminé qu'il est une base insuffisante pour continuer ; et
- (4) lorsqu'une enquête se termine ou lorsque les résultats sont atteints ou des mesures disciplinaires sont prises. Le mécanisme de réclamation devrait inclure des modèles et des dispositions pour fournir un retour d'information à la survivante et à l'objet du grief.

Lorsqu'une enquête est terminée, la survivante doit d'abord être informée pour évaluer sa sécurité avant que les conclusions de l'enquête ne soient communiquées à l'auteur, notamment lorsque des sanctions seront prises.

9. SYSTEME DE REFERENCEMENT ET PLAN DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE DU PASBAP

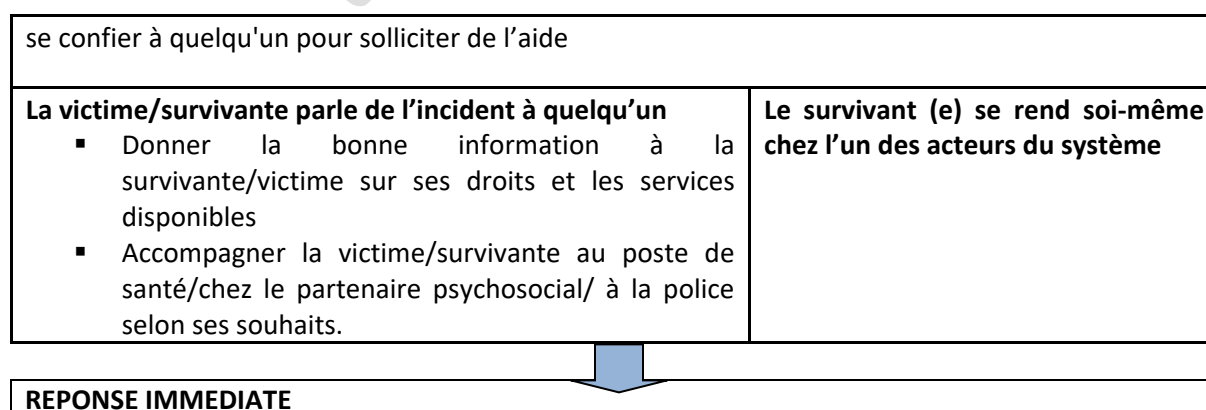
Le protocole de prise en charge et le système de référencement des survivantes des Violence Basée sur le Genre (VBG), d'Exploitation Abus Sexuelle (EAS) et de Harcèlement Sexuel (HS) sont des outils essentiels pour garantir une prise en charge appropriée et un suivi adéquat des personnes concernées par ces violences. Le référencement a pour objectif d'établir un pont entre les victimes et les services dont elles ont besoin rapidement et en toute sécurité.

9.1. Système de référencement des survivant(e)s

Un système de référencement efficace permet de mettre sur pied un cadre d'échange et de partage des informations, cela pouvant inclure la création de base de données partagées pour documenter les cas et l'instauration de conférence de cas, pour statuer sur les cas plus difficiles à gérer. Ces conférences de cas ont pour but de s'assurer que les victimes ont reçu les soins appropriés et peuvent permettre de les orienter vers d'autres ressources. Les rapports des conférences de cas devront permettre de documenter les informations pertinentes, telles que les détails de l'incident, les mesures prises, les personnes impliquées, etc. Il est à noter que le partage des informations sera fait de manière codifiée.

Ci-dessous un schéma type de référence pour le cadre de la gestion EAS/HS/VBG du PASBAP

Tableau 4: Schéma de référencement



- Le prestataire de soin doit offrir des soins sécurisants, dans un environnement affectueux tout en respectant la confidentialité et les choix du survivant(e) - Donner des informations fiables et compréhensives sur les services et soutiens disponibles pour le survivant (e) - Toute intervention doit être marquée par le consentement de la personne	
NB: pour les survivants (e)s de viol, se rassurer que la prise en charge médicale soit faite dans les 72H.	
PRISE EN CHARGE MEDICALE/GESTION CLINIQUE DES VIOLS ET AUTRES VBG. Formations sanitaires identifiées.	PRISE EN CHARGE PSYCHOSOCIALE Différentes structures d'appuis psychosociaux identifiés

SI LE SURVIVANT (E) VEUT UNE POURSUITE LEGALE-OU-S'IL Y DES RISQUES SECURITAIRE POUR LE SURVIVANT(E) OU D'AUTRES Référer le survivant à la police/gendarmerie ou à l'assistance légale/bureau protection pour information et accompagnement	
POLICE/GENDARMERIE Poste de police de sécurité publique ou brigade de gendarmerie	ASSISTANCE LEGALE Tribunal

SUIVI ET AUTRES SERVICES APRES LA REPONSE IMMEDIATE/PONCTUELLE Au fil de temps et basée sur leurs choix, les survivantes peuvent solliciter les services suivants				
<u>Soin de Santé</u>	<u>Services psychosociaux</u>	<u>Protection, Sécurités Justices</u>	<u>Hébergement des survivantes en lieu sur</u>	<u>Réinsertion socio-économique de la survivante</u>

9.2. Cartographie des structures de référencement VBG en matière de soutien psychosocial/gestion de cas, soins médicaux, santé mentale, assistance juridique/judiciaire, hébergement, sécurité et réinsertion socioéconomique

Tableau 6: Cartographie des structures de référencement VBG

Localisation	Structures						
	Soutien psychosocial/gestion de cas	Soins médicaux	Santé mentale	Assistance juridique/judiciaire	Hébergement en lieu sûr	Sécurité Police/Gendarmerie	Réinsertion socio-économique
Oyem	Service provincial de la famille du Woleu-Ntem	Centre hospitalier Régional d'Oyem		Tribunal d'Oyem		Commissariat de Police d'Oyem	
	Direction Provinciale des Affaires Sociales du Woleu-Ntem					Brigade de Gendarmerie d'Oyem	

Koula-Moutou	Service provincial de la famille de l'Ogooué-Lolo	Centre hospitalier régional de Koula-Moutou		Tribunal de Koula-Moutou		Commissariat de Police de Koula-Moutou	
	Direction Provinciale des Affaires Sociales de l'Ogooué-Lolo					Brigade de Gendarmerie de Koula-Moutou	
Mouila	Service provincial de la famille de la Ngounié	Centre hospitalier régional de Mouila		Tribunal de Mouila		Commissariat de Police de Mouila	
	Direction Provinciale des Affaires Sociales de la Ngounié					Brigade de Gendarmerie de Mouila	
Lambaréné	Service Provincial de la Famille du Moyen-Ogooué	Centre Hospitalier Régional de Lambaréné				Commissariat du deuxième arrondissement de Lambaréné	
	Direction Provinciale des Affaires Sociales du Moyen-Ogooué	Hôpital Albert Schweitzer				Brigade de Gendarmerie de Lambaréné	
		Dispensaire de Lambaréné		Tribunal de Lambaréné			
Franceville	Service Provincial de la Famille du Haut-Ogooué	Centre hospitalier Régional Amissa Bongo		Parquet de Lambaréné		Commissariat Central de Franceville	
Lébamba	Centre Social de Lébamba	Centre de Santé de Lébamba		Tribunal de Mouila		Brigade de Gendarmerie de Lébamba	
Ndendé	Centre social de Ndendé	Centre de Santé de Ndendé				Brigade de Gendarmerie de Ndendé	
Makokou	Service provinciale des Ministères en charge de la Famille et des affaires sociales	Hôpital Régional de Makokou		Tribunal de Makokou		Gendarmerie de Makokou Commissariat	

Cette cartographie sera complétée pendant la mise en œuvre du projet. L'annexe 2 du présent rapport précise les structures (judiciaires, sanitaires et sociales) par localité vers les victimes pourront se référer.

10. SUIVI ET ETABLISSEMENT DE RAPPORTS VBG

Le suivi-évaluation joue un rôle clé dans la détermination de l'efficacité des mesures d'atténuation. Cependant, les rapports ne doivent contenir aucune information de nature à révéler l'identité des protagonistes de dossiers particuliers. La confidentialité et la sécurité des victimes de violence sexiste doivent absolument être préservées.

10.1. Indicateurs de suivi atténuation des risques VBG

Parmi les indicateurs relatifs à la violence basée sur le genre, on peut citer :

- La mise en œuvre réussie du plan d'action contre la violence basée sur le genre (Oui/Non) ;
- Tous les indicateurs du plan d'action ci-dessus ;
- Le nombre de formations dispensées sur la violence basée sur le genre ;
- Le pourcentage de travailleurs ayant participé à la formation sur le code de conduite.
- Des exemples possibles de VBG/EAS/HS seront présentés dans le tableau 7 suivant :

Tableau 7 : Exemples des cas VBG/EAS/HS

Forme de VBG	Opérations de la Banque	Exemple
Exploitation sexuelle	Dans les opérations / projets financés par la Banque, l'exploitation sexuelle se produit lorsque l'accès ou le bénéfice de biens, travaux, services financés par la Banque est utilisé pour obtenir un gain sexuel.	• Un travailleur du projet raccordant les structures sanitaires au réseau de l'administration demande une faveur sexuelle pour l'accès au raccordement à la fibre optique. • Un membre de la communauté se voit promettre un emploi sur le site du projet financé par la Banque mondiale en échange de relations sexuelles. • Un agent de projet refuse à une femme le passage sur le chantier à moins qu'elle ne lui fasse une faveur sexuelle.
Abus sexuel	Dans les opérations / projets financés par la Banque, les abus sexuels surviennent lorsqu'un agent de projet (personnel du sous-traitant, personnel du sous-traitant, ingénieur superviseur) utilise la force ou un pouvoir inégal vis-à-vis d'un membre de la communauté ou d'un collègue pour perpétrer ou menacer de perpétrer un acte sexuel non désiré.	• Un travailleur du projet reste à la cafétéria après le dîner et agresse sexuellement un membre du personnel de cuisine. • Un agent de projet touche les seins d'un membre du personnel administratif et dit qu'il y a plus à venir. • Un superviseur d'un sous-traitant demande à sa collègue de se joindre à lui pour un dîner d'affaires avec l'entrepreneur principal. Après le dîner, il lui demande de recevoir « le patron » dans sa chambre en guise de remerciement pour le contrat et son travail.

Forme de VBG	Opérations de la Banque	Exemple
Harcèlement sexuel	Dans les opérations / projets financés par la Banque, le harcèlement sexuel se produit dans le contexte de l'entreprise d'un sous-traitant ou d'un entrepreneur, et concerne les employés de l'entreprise qui subissent des avances sexuelles importunes OU des demandes de faveurs sexuelles OU des actes de nature sexuelle offensants et humiliants parmi les employés de la même entreprise.	• Un agent de projet demande à toutes les employées de l'accueillir avec un baiser sur la joue tous les jours avant le travail. • Un agent de projet envoie des messages textes sexuellement explicites à un collègue. • Un travailleur de projet laisse une image offensante sexuellement explicite sur le bureau d'un collègue

11. QUELQUES POINTS CLES A METTRE DANS LE PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET DE REPONSE EAS/HS/VBG

La présente section présente les points essentiels en lien avec la responsabilisation dans le processus de traitement des plaintes spécifiques au VBG. Il s'agira entre autres de :

- Met en place un protocole sur la gamme de mesures disciplinaires possibles en cas de violation du Code de conduite par les travailleurs ;
- Assure la sécurité de la personne survivante, de leur famille et de la collectivité contre la violence ou les menaces ;
- Met à disposition des mesures de précaution urgentes lorsqu'un incident de VBG/EAS/HS est reçu en attendant une enquête ;
- Prévoit une tolérance zéro à l'égard des mesures de représailles de la part de l'auteur présumé, de sa famille, de ses amis, de ses collègues ou de ses agents. Personne ne devrait être victime pour avoir déposé une plainte ;
- Fournit des rapports confidentiels avec documentation sécuritaire et éthique des cas de VBG/EAS/HS, en particulier avec des données qui peuvent identifier le survivant ;
- Permet aux survivantes de se présenter au personnel féminin, au besoin ;
- Permet seulement au personnel qui a besoin de prendre des mesures et d'assumer des responsabilités en vertu de la politique d'accéder aux documents ;
- En fonction de la gravité de la plainte, restreint l'accès de l'auteur présumé au lieu de travail, ou suspend temporairement l'auteur présumé de certaines activités.

❖ Dispositions relatives à l'enquête

- Prévoit l'ouverture rapide de l'enquête conformément aux lois gabonaises ;
- Identifie les acteurs clés impliqués dans la réponse aux déclarations de VBG/EAS/HS (au moins 3) ;
- Prévoit le partage de renseignements sur la nature et l'objet du processus de VBG/EAS/HS avec le plaignant et l'auteur présumé.

❖ Dispositions relatives à la procédure d'enquête

- Permettre au survivant de prendre une décision éclairée quant à la tenue d'une enquête ou de signaler le VBG/EAS/HS à la police sans crainte ni contrainte ;

- Assurer la confidentialité complète des renseignements sur le cas du survivant, une Tenir compte des renseignements d'experts concernant le survivant ou l'auteur présumé, par exemple des renseignements médicaux ou psychologiques ;
- Rédiger un rapport contenant tous les renseignements recueillis dans le but d'être présentés à l'organisme compétent, ce rapport devant être mis à la disposition de la victime et de l'auteur présumé, et assurer la confidentialité ;
- approche axée sur le survivant, une évaluation juste et un processus équitable pour toutes les personnes concernées, un règlement rapide ;
- Interroger séparément le survivant, l'auteur présumé et des tiers.
- Permettre au survivant et à l'auteur présumé d'être accompagné d'une personne de confiance ou d'une autre personne désignée au moment de l'entrevue ;
- Recueillir toute autre information pertinente, comme des documents, du matériel vidéo ou d'autres renseignements pertinents à la plainte, le cas échéant, en notant bien sûr que l'absence de preuves tangibles n'est pas rare.

❖ Dispositions liées aux sanctions et à la responsabilité

- Établissement et formation d'un organisme disciplinaire (prise de décisions) composé de membres de sexe masculin et de sexe féminin pour traiter et résoudre les plaintes liées à VBG/EAS/HS. Dans la mesure du possible, un service spécialisé de lutte contre la VBG devrait être impliqué ;
- Prévoit des processus de précaution et de prudence qui n'exposent pas le survivant à d'autres actes de victimisation ;
- Prévoit des processus compatibles avec l'équité envers l'auteur présumé ;
- Prévoit la prise de décisions en fonction de la « prépondérance des probabilités » (c'est-à-dire plus probable qu'improbable, ce qui est différent du droit pénal qui est « hors de tout doute raisonnable »).

12. ANNEXES

Annexe 1 : Codes de Conduites

Conformément au contenu du Plan/Programme de prévention et réponse aux Violences Basées sur le Genre : Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et Harcèlement Sexuel (HS) (voire sous-section V.2.3), trois codes de conduites sont préconisés. Ce sont : un code de conduite pour les entreprises, un code de conduite individuel et le code de conduits des gestionnaires. Ces codes engagent les entreprises (avec leurs sous-traitants, éventuellement) et leurs employés sur les questions de VBG.

❖ Code de conduite de l'Entreprise

ENGAGEMENT

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées.

L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la Violence Basée sur le Genre (VBG) comprenant l'Exploitation et Abus sexuels (EAS), le Harcèlement Sexuel (HS), et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.

DEFINITIONS DES TERMES

Exploitation et Abus Sexuels (EAS): Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ». Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux abus sexuels. Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et abus sexuels.

Harcèlement Sexuel (HS): Toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles (ex. faire des promesses de traitement favorable ou des menaces de traitement défavorable en fonction d'actes sexuels) et tout autre comportement verbal ou physique ou geste non-désiré de caractère sexuel, qui pourraient être raisonnablement perçus à offenser ou humilier une autre personne, quand ce comportement perturbe le travail, est traité comme une condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, ou offensant.

Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder

quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels). Les femmes et les hommes peuvent les deux subir le HS.

Auteur/Agresseur : La ou les personne(s) qui commet(tent) ou menace(nt) de commettre un acte ou des actes de VGB/EAS/HS ou de VCE.

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par les VBG, EAS, HS.

Chantier : Endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure pour le compte du projet. Les missions de consultance ont pour chantier les endroits/sites où elles se déroulent.

Consentement : Est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant(e) : Toute organisation ou individu qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Employé : Toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entreprise ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre une rémunération, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Enfant : Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Entreprise : Toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entreprise.

Environnement du chantier : La « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

Exploitation Sexuelle : Elle est définie comme le fait d'abuser d'une situation de vulnérabilité, d'une position d'autorité ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment en vue d'en tirer des avantages pécuniaires, sociaux ou politiques.

Gestionnaire (chef de mission, ou de travaux) : Toute personne offrant de la main-d'œuvre à une entreprise ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'une entreprise ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : Ensemble de mesures visant à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Mesures de responsabilité et confidentialité : Renvoie à la préservation de la vie privée et de la confidentialité du ou de la survivante à tous les stades de l'intervention en assurant le respect de l'identité des personnes impliquées. Les mesures instituées tiennent responsable les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG, EAS et HS.

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : Un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise (PGES-E) : Le plan préparé par l'entreprise qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux, conformément au Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) du projet.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG/EAS/HS et de VCE : Procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS ou VCE.

Protection de l'enfant : Activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudices, en particulier ceux découlant de la VCE.

Protocole d'intervention : Mécanismes mis en place pour intervenir dans les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE.

Sollicitation mal intentionnée des enfants à caractère sexuel : Ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant pour un but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation.

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : C'est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle.

Survivant (e)s : Personne(s) négativement touchée(s) par la VBG/EAS/HS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG/EAS/HS ; seulement les enfants peuvent être des survivant (e)s de VCE.

Violence Basée sur le Genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée.

Les six principaux types de VBG sont les suivants :

- **Viol :** pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.

- **Agression sexuelle** : Toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion, prime, offre de certaines facilités) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : Un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, secouer, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : Le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux.
- **Violence psychologique/affektive** : L'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, destruction d'objets chers, etc.

Enfant : Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Consentement : Le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Violence Contre les Enfants (VCE) : Un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligeant d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans). Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Traite des personnes : Recrutement, transport, hébergement ou accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contraintes par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de paiement ou d'avantage pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation.

L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

PRINCIPES, VALEURS MORALES, ETHIQUE ET ATTITUDES A RESPECTER

Les travailleurs du projet et tout acteurs de mise en œuvre du projet ont l'obligation de respecter les principes, les valeurs morales pour faciliter la vie scolaire et professionnelle, de protéger les apprenants contre toutes formes d'abus y compris les violences basées sur le de genre (VBG), l'exploitation et abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE).

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences ci-dessous sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour tous les acteurs du projet (membres de la communautés éducative).

1. Tout acte de discrimination dans les interactions avec les bénéficiaires du projet ou membre de la communauté locale ou entre le personnel (de l'entreprise hôte, centre de formation, etc.) sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
3. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
4. Tout acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
5. L'emploi et l'exploitation des enfants au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage précoce ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs du projet doivent être aussi assurées.

La commission des actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionnée par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il est signalé (avec le consentement éclairé du/de la survivant(e)).

En plus, tout acte d'agissement répété du harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire.

Finalement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

Généralités

- L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs – s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales spécifiques aux normes environnementales, sociales et VBG.
- L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de Gestion Environnementale et Sociale des Entreprises » (PGES-E).
- L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une violation de cet engagement.
- L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
- Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
- L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
- L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.

L'entreprise :

- Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
- Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates (homologuées, propres et respectant la sensibilité genre) soient à disposition des travailleurs et des travailleuses sur le site et dans tous les logements des travailleurs et des travailleuses du projet.

Violences Basées sur le Genre et Violences Contre les Enfants

Les actes de VBG/EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.

Toutes les formes de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.

- **Harcèlement sexuel** - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
- **Faveurs sexuelles** — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.

Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

À moins qu'il n'y ait consentement sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.

Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG/EAS/HS ou de VCE seront engagées, le cas échéant. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAS/HS et/ou de VCE commis par un(e) collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG/EAS/HS et de VCE du projet.

Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Les gestionnaires veilleront à ce qu'aucun acte de représailles (suspension, ou autre sanction) ne soit prise à l'encontre des personnes qui signalent les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS/VCE.

Mise en œuvre

1. Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :
 - Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
 - Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas être auteur/autrice ou complices des VBG/EAS/HS ou les VCE.
 - Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
 - Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans les deux langues officielles et dans les formats compréhensibles par des personnes lisant peu ou pas les langues officielles.

- Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG/EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG/EAS/HS et les VCE, qui est composée de représentants du partenaire et des sectoriels ou structures intervenant dans la lutte contre les VBG/EAS/HS et de VCE dans la zone d'intervention de l'activité.

En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, comprenant au minimum les dispositions suivantes :

- La **Procédure d'allégation des incidents de VBG/EAS/HS et de VCE** : pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de Gestion des Plaintes/doléances ;
- Les **mesures de responsabilité et confidentialité** : pour protéger la vie privée de tous les intéressés ;
- Le **Protocole d'intervention** : applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG/EAS/HS et de VCE.

L'Entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.

Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les VBG/EAS/HS et VCE du projet.

Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST, VBG/EAS/HS et VCE du projet.

1. Veiller à ce que :
 - Les listes du personnel et les copies signées du code de conduite soient fournies aux chargés des Ressources Humaines du projet ;
 - ii. Le personnel participe aux sessions de renforcements des capacités pour la mise en œuvre du code de conduite ;
 - iii. Un mécanisme de signalement des incidents de VBG, EAS et HS soit mis en place et que le personnel y ait accès en toute confidentialité et sécurité ;
 - iv. Le personnel soit encouragé à signaler les incidents de VBG, EAS et HS aux structures compétentes ou points focaux VBG tels que défini par le MGP ;
 - v. Conformément aux lois en vigueur, les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels ne soient pas embauchés, réembauchés ou déployés et que les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés soient vérifiés (la constitution, Code Pénale, Loi portant protection des femmes contre les violences etc.).
2. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - Intègrent en annexe les codes de conduite sur les normes VBG, EAS et HS ;
 - Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au code de conduite ;
 - Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir de prendre des mesures préventives pour lutter contre les VBG, EAS et HS et à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctrices lorsque des actes de VBG, EAS et HS sont commis, constitue non seulement un motif de sanctions et

pénalités conformément aux Codes de conduite, mais également un motif de résiliation des accords de collaboration ou de prestations de services.

3. Fournir un appui sur les initiatives de sensibilisation interne relatives aux VBG, EAS et HS, par le biais de la stratégie de sensibilisation telle que prévue par le Plan d'action VBG, EAS et HS.
4. Veiller à ce que toute question de VBG, EAS et HS justifiant une sanction soit immédiatement être signalée à la Banque Mondiale via la cellule de coordination du projet (dans les 48 heures) tout en garantissant l'anonymat du/de la survivant(e) et du présumé auteur.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG/EAS/HS et de VCE.

Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

❖ Code de conduite du Gestionnaire

DEFINITIONS DES TERMES

Exploitation et Abus Sexuels (EAS) : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ». Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux abus sexuels.

Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et abus sexuels.

Harcèlement Sexuel (HS): Toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles (ex. faire des promesses de traitement favorable ou des menaces de traitement défavorable en fonction d'actes sexuels) et tout autre comportement verbal ou physique ou geste non-désiré de caractère sexuel, qui pourraient être raisonnablement perçus à offenser ou humilier une autre personne, quand ce comportement perturbe le travail, est traité comme une condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, ou offensant.

Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels). Les femmes et les hommes peuvent les deux subir le HS.

Auteur/Agresseur : La ou les personne(s) qui commet(tent) ou menace(nt) de commettre un acte ou des actes de VGB/EAS/HS ou de VCE.

Survivant/e (s) : La ou les personnes négativement touchées par les VBG, EAS, HS.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure pour le compte du projet. Les missions de consultance ont pour chantier les endroits/sites où elles se déroulent.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant(e) : Toute organisation ou individu qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Employé : Toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entreprise ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre une rémunération, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Enfant : Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Entreprise : Toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entreprise.

Environnement du chantier : La « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

Exploitation Sexuelle : Elle est définie comme le fait d'abuser d'une situation de vulnérabilité, d'une position d'autorité ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment en vue d'en tirer des avantages pécuniaires, sociaux ou politiques.

Gestionnaire (chef de mission, ou de travaux) : toute personne offrant de la main-d'œuvre à une entreprise ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'une entreprise ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : Ensemble de mesures visant à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : Processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Mesures de responsabilité et confidentialité : Renvoie à la préservation de la vie privée et de la confidentialité du ou de la survivante à tous les stades de l'intervention en assurant le respect de l'identité des personnes impliquées. Les mesures instituées tiennent responsables les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG, EAS et HS.

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : Un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise (PGES-E) : Le plan préparé par l'entreprise qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux, conformément au Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) du projet.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG/EAS/HS et de VCE : Procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS ou VCE.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudices, en particulier ceux découlant de la VCE.

Protocole d'intervention : Mécanismes mis en place pour intervenir dans les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE.

Sollicitation mal intentionnée des enfants à caractère sexuel : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant pour un but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation.

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : C'est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle.

Survivant(e)s : Personne(s) négativement touchée(s) par la VBG/EAS/HS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG/EAS/HS ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Violence Basée sur le Genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée.

Les six principaux types de VBG sont les suivants :

- **Viol** : Pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Agression sexuelle** : Toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **Faveurs sexuelles** : Une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion, prime, offre de certaines facilités) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, secouer, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : Privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux.
- **Violence psychologique/affective** : L'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, destruction d'objets chers, etc.
- **Enfant** : Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **Consentement** : Le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- **Violence Contre les Enfants (VCE)** : Un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligeant d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans). Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo,

d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

- **Traite des personnes** : Recrutement, transport, hébergement ou accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contraintes par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de paiement ou d'avantage pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation. L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

PRINCIPES, VALEURS MORALES, ETHIQUE ET ATTITUDES A RESPECTER

Les travailleurs du projet et tout acteurs de mise en œuvre du projet ont l'obligation de respecter les principes, les valeurs morales pour faciliter la vie scolaire et professionnelle, de protéger les apprenants contre toutes formes d'abus y compris les violences basées sur le de genre (VBG), l'exploitation et abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE).

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences ci-dessous sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour tous les acteurs du projet (membres de la communautés éducative).

1. Tout acte de discrimination dans les interactions avec les bénéficiaires du projet ou membre de la communauté locale ou entre le personnel (de l'entreprise hôte, centre de formation, etc..) sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provocant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
3. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
4. Tout acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
5. L'emploi et l'exploitation des enfants au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage précoce ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs du projet doivent être aussi assurées.

La commission des actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionnée par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il est signalé (avec le consentement éclairé du/de la survivant(e)).

En plus, tout acte d'agissement répété du harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire.

Finalement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

Engagement

Dans le cadre du présent code de conduite le gestionnaire renvoie au chef de mission, au chef chantier, ou au chef des travaux dans le cadre des activités des prestataires de services.

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux Violences Basées sur le Genre (VBG) comprenant l'Exploitation et Abus sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS), et aux Violences Contre les Enfants (VCE). Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG/EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel.

Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de Gestion Environnementale et Sociale des Entreprises (PGESE) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG/EAS/HS et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG/EAS/HS et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :

- Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
- S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail.
- Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
- Veiller à ce que :
 - Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
- Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
- Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
- Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
- Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAS/HS ou aux VCE par le biais du Mécanisme de Gestion des plaintes/doléances
- Encourager les membres du personnel à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAS/HS ou aux VCE, en mettant l'accent sur la

responsabilité du personnel envers l'entreprise et dans le respect du principe de confidentialité.

- Conformément aux lois en vigueur et au mieux de leurs compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
- Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG/EAS/HS et les VCE ;
 - Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG/EAS/HS et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG/EAS/HS et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des contrats de travail sur le projet ou de prestations.
- Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG/EAS/HS et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE.
- Veiller à ce que toute question de VBG/EAS/HS ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale, tout en respectant la volonté de la victime.
- Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS/HS et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
- S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.
- Les gestionnaires veilleront à ce qu'aucun acte de représailles (suspension, ou autre sanction) ne soit prise à l'encontre des personnes qui signalent les actes présumés ou avérés de VBG/EAS/HS/VCE.

La formation

Les gestionnaires ont la responsabilité de :

- Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du PGESE et qu'il reçoive la formation nécessaire pour mettre ses exigences en œuvre.

Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG/EAS/HS et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien

technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG/EAS/HS et la VCE.

Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours des formations mensuelles animées dans le cadre du projet et dispensées à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :

- Les exigences HST et les normes ESHS ; et
- Les VBG/EAS/HS et les VCE.

Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HST et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé à tous les employés pour faire face au risque accru de VBG/EAS/HS et de VCE.

L'intervention

Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.

En ce qui concerne la VBG/EAS/HS et la VCE :

- Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG/EAS/HS et de VCE et au Protocole d'intervention élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE approuvé ;
- Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d'action VBG/EAS/HS et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG/EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
- Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS/HS ou de VCE commise par l'un(e) de ses subordonné(e)s direct(e)s ou par un.e employé.e travaillant pour une autre entreprise sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant au Mécanisme de Gestion des Plaintes/doléances ;
- Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que celle-ci soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la/le/les survivant(e)s et/ou l'auteur/l'autrice de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- Veiller à ce que toute question liée aux VBG/EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière (après avoir obtenu le consentement de la/du survivant(e) soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG/EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG/EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le Président Directeur Général (PDG), le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin, uniquement avec le consentement du/de la survivant(e).
- Le licenciement.

En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de non-conformités liées aux ESHS et de HST, et de répondre aux VBG/EAS/HS et aux VCE sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées aux normes ESHS, à la HST, aux VBG/EAS/HS et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

❖ Code de conduite individuel

DEFINITIONS DES TERMES

Exploitation et Abus Sexuels (EAS): Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Les abus sexuels s'entendent de « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires ». Femmes, filles, garçons et hommes peuvent être confrontés à l'exploitation et aux abus sexuels.

Dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires du projet ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et abus sexuels.

Harcèlement Sexuel (HS): Toute avance sexuelle, demande de faveurs sexuelles (ex. faire des promesses de traitement favorable ou des menaces de traitement défavorable en fonction d'actes sexuels) et tout autre comportement verbal ou physique ou geste non-désiré de caractère sexuel, qui pourraient être raisonnablement perçus à offenser ou humilier une autre personne, quand ce comportement perturbe le travail, est traité comme une condition d'emploi, ou crée un environnement de travail intimidant, hostile, ou offensant.

Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels). Les femmes et les hommes peuvent les deux subir le HS.

Auteur/Agresseur : La ou les personne(s) qui commet(tent) ou menace(nt) de commettre un acte ou des actes de VGB/EAS/HS ou de VCE.

Survivant/e (s) : La ou les personnes négativement touchées par les VBG, EAS, HS.

Chantier : Endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure pour le compte du projet. Les missions de consultance ont pour chantier les endroits/sites où elles se déroulent.

Consentement : Est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant(e) : Toute organisation ou individu qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Employé : Toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entreprise ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre une rémunération, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Enfant : Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Entreprise : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entreprise.

Environnement du chantier : La « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

Exploitation Sexuelle : elle est définie comme le fait d'abuser d'une situation de vulnérabilité, d'une position d'autorité ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, notamment en vue d'en tirer des avantages pécuniaires, sociaux ou politiques.

Gestionnaire (chef de mission, ou de travaux) : Toute personne offrant de la main-d'œuvre à une entreprise ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'une entreprise ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : Ensemble de mesures visant à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Mesures de responsabilité et confidentialité : Renvoie à la préservation de la vie privée et de la confidentialité du ou de la survivante à tous les stades de l'intervention en assurant le respect de l'identité des personnes impliquées. Les mesures instituées tiennent responsable les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG, EAS et HS.

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : Un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise (PGESE) : Le plan préparé par l'entreprise qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux, conformément au Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) du projet.

Procédure d'allégation d'incidents de VBG/EAS/HS et de VCE : Procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG/EAS/HS ou VCE.

Protection de l'enfant : Activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudices, en particulier ceux découlant de la VCE.

Protocole d'intervention : Mécanismes mis en place pour intervenir dans les incidents de VBG/EAS/HS et de VCE.

Sollicitation mal intentionnée des enfants à caractère sexuel : Ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant pour un but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation.

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : C'est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle.

Survivant(e)s : Personne(s) négativement touchée(s) par la VBG/EAS/HS ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG/EAS/HS ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Violence Basée sur le Genre (VBG) : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée.

Les six principaux types de VBG sont les suivants :

- **Viol** : Pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Agression sexuelle** : Toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
- **Faveurs sexuelles** : Une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion, prime, offre de certaines facilités) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : Un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, secouer, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : Le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux.
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, destruction d'objets chers, etc.

Enfant : Terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1er de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Consentement : Le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la

législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Violence Contre les Enfants (VCE) : Un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligeant d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans). Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Traite des personnes : Recrutement, transport, hébergement ou accueil de personnes par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contraintes par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité ou par l'offre ou l'acceptation de paiement ou d'avantage pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation.

L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

PRINCIPES, VALEURS MORALES, ETHIQUE ET ATTITUDES A RESPECTER

Les travailleurs du projet et tout acteurs de mise en œuvre du projet ont l'obligation de respecter les principes, les valeurs morales pour faciliter la vie scolaire et professionnelle, de protéger les apprenants contre toutes formes d'abus y compris les violences basées sur le de genre (VBG), l'exploitation et abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS), et les violences contre les enfants (VCE).

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences ci-dessous sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour tous les acteurs du projet (membres de la communauté éducative).

1. Tout acte de discrimination dans les interactions avec les bénéficiaires du projet ou membre de la communauté locale ou entre le personnel (de l'entreprise hôte, centre de formation, etc.) sur base de race, couleur, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. Tout acte de harcèlement sexuel, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provoquant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé.
3. Tout acte de violence, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste, qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
4. Tout acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif.
5. L'emploi et l'exploitation des enfants au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage précoce ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs du projet doivent être aussi assurées.

La commission des actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionnée par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il est signalé (avec le consentement éclairé du/de la survivant(e)).

En plus, tout acte d'agissement répété du harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire.

Finalement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

Engagement

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'Hygiène et de Sécurité au Travail (HST) et de prévenir les Violences Basées sur le Genre (VBG) comprenant l'Exploitation et Abus sexuels (EAS), le Harcèlement Sexuel (HS), et les Violences Contre les Enfants (VCE).

Le projet considère que, le non-respect des normes ESHS et des exigences HST, ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les VBG et les VCE, que ce soit sur le lieu de travail ou ses environs (campements de travailleurs, communautés avoisinantes) constitue une faute grave et est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG/EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

- Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes ESHS, et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/SIDA, aux VBG/EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
- Porter mon Equipement de Protection Individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
- Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de Gestion Environnementale et Sociale des Entreprises (PGESE) ;
- Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
- Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
- Laisser la police vérifier mes antécédents ;
- Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
- Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
- Ne pas me livrer au harcèlement sexuel (par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

- Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles (par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels) ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
- Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants (notamment à la sollicitation malveillante des enfants) ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
- Ne pas s'engager dans des relations avec des enfants de moins de 18 ans, y compris épouser une fille de moins de 18 ans ;
- A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
- Signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de Gestion des Plaintes/doléances ou à mon gestionnaire/chef de travaux tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou le projet, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

- Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
- Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
- Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
- M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
- M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
- Se conformer à toutes les législations locales, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les normes de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
- Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

- Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
- Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
- Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

- S'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
- Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement.
- La dénonciation à la police, le cas échéant.

Engagement final

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes Environnementales, Sociales, de Santé et de Sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de Gestion de l'Hygiène et de Sécurité au Travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS et des VCE.

Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS, aux exigences HST, aux VBG/EAS/HS et aux VCE.

Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 2 : Cartographie des structures de référencement des VBG dans le cadre du PROJET PASBAP

Localités	Structures		
	Judiciaires	Sanitaires	Sociales
Oyem	Commissariat de Police d'Oyem	Centre hospitalier Régional d'Oyem	Service provincial de la famille du woleu-Ntem

	Brigade de Gendarmerie d'Oyem		Direction Provincial des Affaires Sociales du Woleu-Ntem
	Tribunal d'Oyem		
Mitzic	Brigade de Gendarmerie de Mitzic	Hôpital départemental de Mitzic	Centre social de Mitzic
Minvoul	Brigade de Gendarmerie de Minvoul	Centre médical de Minvoul	Centre Social de Minvoul
Bitam	Brigade de Gendarmerie de Bitam	Hôpital départemental de Bitam	Centre social de Bitam
Sam	Brigade de Gendarmerie de Sam	Centre de Santé de Sam	Centre social de Sam
Assock-Ngomo-Bolossoville	Brigade de Gendarmerie de Minvoul	Dispensaire de Bolossoville	Centre Social de Minvoul
Koumassi-Akam-Essatouk	Brigade de Gendarmerie de Bitam	Hôpital départemental de Bitam	Centre social de Bitam
Thoc-Alène-Esseng	Brigade de Gendarmerie de Bitam	Hôpital départemental de Bitam	Centre social de Bitam
Franceville	Commissariat Central de Franceville	Centre hospitalier Régional Amissa Bongo	Service Provincial de la Famille du Haut-Ogooué
	Brigade de Gendarmerie de Franceville		Direction Provincial des Affaires Sociales du Haut-Ogooué
	Parquet de Franceville		
Aboumi	Brigade de Gendarmerie d'Aboumi	Centre de Santé d'Aboumi	Centre Social d'Aboumi
Moanda	Brigade de Gendarmerie de Moanda	Hôpital Marcel Abéké	Centre Social de Moanda
Mvengué	Brigade de Gendarmerie de Franceville	Centre hospitalier Régional Amissa Bongo	Service Provincial de la Famille du Haut-Ogooué
Ngouoni	Brigade de Gendarmerie de Ngouoni	Dispensaire de Ngouoni	Centre Social de Ngouoni
Okondja	Brigade de Gendarmerie d'Okondja	Dispensaire d'Okondja	Centre Social d'Okondja
Aliga-Onga	Brigade de Gendarmerie de Franceville	Centre hospitalier Régional Amissa Bongo	Service Provincial de la Famille du Haut-Ogooué
Bifoun	Brigade de Gendarmerie de Bifoun	Centre de Santé de Bifoun	Centre Social de Bifoun
Ndjolé	Brigade de Gendarmerie de Ndjolé	Centre médical de Ndjolé	Centre Social de Ndjolé
Mouila	Commissariat de Police de Mouila	Centre Hospitalier Régional de Mouila	Service Provincial de la Famille de la Ngounié
	Brigade Gendarmerie de Mouila		Direction Provincial des Affaires Sociales de la Ngounié
Malinga	Brigade de Gendarmerie de Mouila	Centre Hospitalier Régional de Mouila	Service Provincial de la Famille de la Ngounié
Mimongo	Brigade de Gendarmerie de Mouila	Centre Hospitalier Régional de Mouila	Service Provincial de la Famille de la Ngounié

Nzenzenlé	Brigade de Gendarmerie de Mouila	Centre Hospitalier Régional de Mouila	Service Provincial de la Famille de la Ngounié
Yombi-Mandji	Brigade de Gendarmerie de Mouila	Centre Hospitalier Régional de Mouila	Service Provincial de la Famille de la Ngounié
Tchibanga	Commissariat de Police de Tchibanga	Centre hospitalier Régional de Tchibanga	Service provincial de la famille de la Nyanga
	Brigade de Gendarmerie de Tchibanga		Direction des Affaires Sociales de la Nyanga
Mayumba	Brigade de Gendarmerie de Mayumba	Hôpital départemental de Mayumba	Centre Social de Mayumba
Ndindi	Brigade de Gendarmerie de Ndindi	Centre médical de Ndindi	Centre Social de Ndindi
Moabi	Brigade de Gendarmerie de Moabi	Centre médical de Moabi	Centre Social de Moabi
Mabanda	Brigade de Gendarmerie de Mabanda	Centre médical de Mabanda	Centre Social de Mabanda
Makokou	Commissariat de Police de Makokou	Centre Hospitalier Régional de Makokou	Service provincial de la famille de l'Ogooué-Ivindo
	Brigade de Gendarmerie de Makokou		Direction des Affaires Sociales de l'Ogooué Ivindo
Mékambo	Brigade de Gendarmerie de Mékambo	Centre médical de Mékambo	Centre Social de Mékambo
Ovan	Brigade de Gendarmerie d'Ovan	Centre médical d'Ovan	Centre Social d'Ovan
Koulamoutou	Commissariat de Police de Koula-Moutou	Centre hospitalier Régional de Koulamoutou	Service provincial de la famille de l'Ogooué-Lolo
	Brigade de Gendarmerie de Koula-Moutou		Direction des Affaires Sociales de l'Ogooué Lolo
Lastourville	Brigade de Gendarmerie de Lastoursville	Centre hospitalier Régional de Lastourville	Centre Social de Lastourville

Annexe 3 : Localités précises d'intervention du PASBAP

- 1) **Provinces de l'Estuaire (G1):** Eau et Electricité
 - Grand Libreville: Electricité et Eau;
 - Cocobeach: Eau
- 2) **Province du Haut-Ogooué (G2):** Eau et Electricité
 - Aboumi : Electricité et Eau
 - Franceville: Eau;
 - Moanda : Eau et Electricité
 - Mvengué : Eau
 - Ngouoni : Eau
 - Okondja: Eau et Electricité;
 - Aliga-Onga : Electricité
 - Andjogo-Okondja: Electricité;

- 3) **Province du Moyen-Ogooué (G3):** Eau et Electricité
 - Lambaréné: Eau;
 - Bifoun-Ebel Abanga: Eau;
 - Bifoun-Ekoredou: Electricité;
 - Ndjolé : Eau
- 4) **Province de la Ngounié (G4):** Eau et Electricité
 - Malinga: Eau et Electricité;
 - Mimongo: Eau et Electricité;
 - Mouila: Eau;
 - Nzéngélé : Electricité
 - Yombi-Mandji : Electricité
- 5) **Province de la Nyanga (G5):** Eau et Electricité
 - Mabanda : Eau
 - Mayumba : Eau
 - Moabi: Electricité;
 - Ndindi: Electricité;
- 6) **Province de l'Ogooué Ivindo (G6):** Eau et Electricité
 - Makokou : Eau
 - Mékambo : Electricité
 - Ovan: Eau et Electricité
- 7) **Province de l'Ogooué Lolo (G7):** Eau et Electricité
 - Koulamoutou: Eau et Electricité
 - Lastoursville – Ndangui : Electricité
- 8) **Province de l'Ogooué Maritime (G8) :** Eau et Electricité
 - Port-Gentil : Electricité;
 - Gamba : Eau (Finalisation du Pasbmir)
- 9) **Province du Woleu Ntem (G9) :** Eau et Electricité
 - Bitam : Eau
 - Minvoul : Eau et Electricité
 - Oyem: Eau;
 - Medouneu: Eau (Finalisation Pasbmir)
 - Bikondom: Eau et Electricité;

Les travaux d'extension des réseaux d'eau potable et des réseaux électriques HTA et BT du PASBAP vont être réalisés sur les emprises des routes des localités concernées.

Les travaux d'assainissement concernent la construction des blocs sanitaires à Bifoun (province du Moyen Ogooué) et Ovan (Province de l'Ogooué Ivindo) et d'une station de traitement des boues de vidange dans le grand Libreville. La construction de cette dernière va nécessiter une étude de danger, une étude de la biodiversité, une étude de propagation des odeurs, ainsi qu'un plan de gestion des nuisibles ainsi qu'une étude de la cohabitation de la future station avec les populations environnantes devra être menée.

Les travaux de réalisation des centrales hybrides photovoltaïques et diesel seront effectués sur les sites de la SEEG et des Mairies des localités concernées.