



RÉPUBLIQUE GABONAISE  
(Union-Travail-Justice)

—  —  
MINISTÈRE DES TRAVAUX PUBLICS

—  —  
MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES PARTICIPATIONS

—  —  
Commission Nationale des TIPPEE

Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du Gabon  
(PADIG)  
P177372

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

**Version finale du 21 Décembre 2024**

## SOMMAIRE

|    |                                                                                                                       |    |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1  | INTRODUCTION : CONTEXTE, OBJECTIVES ET CADRE CONCEPTUAL.....                                                          | 4  |
|    | Objectifs .....                                                                                                       | 4  |
|    | Cadre conceptuel .....                                                                                                | 4  |
| 2  | DESCRIPTION DU PADIG, PREVALENCE DES VBG ET VIOLENCES SEXISTES SUSCEPTIBLES D'ETRE EXACERBEES PAR SES ACTIVITÉS ..... | 5  |
|    | Prévalence des VBG et zone de mise en œuvre des activités du projet .....                                             | 6  |
|    | Types de violences sexistes susceptibles d'être exacerbées par le PADIG .....                                         | 6  |
| 3  | CADRE JURIDIQUE ET REGLEMENTAIRE DE LA LUTTE CONTRE LES VBG AU GABON .....                                            | 7  |
| 4  | CADRE INSTITUTIONNEL.....                                                                                             | 10 |
| 5  | CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE PAR RAPPORT AUX VBG : EAS ET HS .....                           | 10 |
| 6  | EVALUATION DES RISQUES VBG/EAS/HS DANS LES ZONES D'INTERVENTION DU PROJET .....                                       | 11 |
|    | Analyse des risques de VBG /EAS/HS susceptibles d'être induits par le PADIG .....                                     | 12 |
|    | Risques directs et indirects de VBG, EAS et HS du PADIG .....                                                         | 15 |
| 7  | PLAN DE PREVENTION ET REPONSE AUX RISQUES DE VBG/EAS/HS DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PADIG .....       | 15 |
|    | Gestion de risques EAS/ HS en fonction du niveau de risque. ....                                                      | 15 |
|    | Objectives du Plan EAS/HS du PADIG.....                                                                               | 16 |
|    | Plan d'Action VBG : EAS et HS du PADIG.....                                                                           | 17 |
| 8  | PRECONISATIONS COMMUNES A TOUTES LES CIBLES .....                                                                     | 21 |
|    | Code de conduite .....                                                                                                | 21 |
|    | Politique de dénonciation .....                                                                                       | 22 |
|    | Mobilisation périodique .....                                                                                         | 22 |
|    | Mécanisme de Gestion des Plaintes .....                                                                               | 22 |
| 9  | SYSTEME DE REFERENCEMENT ET PLAN DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE DU PADIG.....                   | 30 |
| 10 | SUIVI ET ETABLISSEMENT DE RAPPORTS VBG .....                                                                          | 34 |
| 11 | QUELQUES POINTS CLES A METTRE DANS LE PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET DE REPONSE EAS/HS/VBG .....                  | 36 |
| 12 | Annexes .....                                                                                                         | 37 |
|    | Codes de Conduite.....                                                                                                | 37 |
|    | Code de conduite de l'entreprise.....                                                                                 | 37 |
|    | Code de conduite du gestionnaire .....                                                                                | 47 |
|    | Code de conduite individuel .....                                                                                     | 56 |

## Liste des tableaux

Tableau 1: Tableau synoptique des VBG/EAS/HS

Tableau 2: Tableau Plan d'action EAS/HS du projet

## Liste des schémas

Schéma de type de référencement

## Sigles, abréviations 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

FCV : Fragility Conflict and Violence

HS : Harcèlement Sexuel

IPF : Investissement Project Financial

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

NES : Normes Environnementales et Sociales

ONG : Organisation Non-Gouvernementale

PADIG : Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du

PNDT : Plan National de Développement de la Transition  
Plan d'Accélération et de Transformation

PGMO : Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre

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

Le Gouvernement de la République Gabonaise prépare, avec l'appui de la Banque mondiale, un projet dénommé Programme d'Aménagement et de Développement des Infrastructures du Gabon (PADIG) qui s'inscrit dans la nouvelle orientation de la décentralisation au Gabon, du "Pacte social" et du Plan National de Développement de la Transition (PNDT).

Ce projet vise notamment à améliorer l'accès durable aux infrastructures pour les populations de sept(7) villes (Franceville, Oyem, Lambaréné, Koula-Moutou, Mouila, Ndende et Lebamba) plus précisément les habitants des quartiers défavorisés et/ou précaires ; à améliorer l'environnement commercial et financier des petites et moyennes entreprises (PME) par le renforcement de leurs capacités techniques et managériales, et à renforcer et reformer les municipalités afin d'améliorer leur capacité opérationnelle, leur gouvernance afin de mieux les préparer à assumer la décentralisation.

### Objectifs

Cette étude vise à évaluer les risques de violence basée sur le genre (VBG), à l'Exploitation Sexuelle et au Harcèlement Sexuel (EAS et HS) liés aux activités du projet, et à élaborer un plan de prévention et d'atténuation de ces risques dans les sept capitales provinciales suivantes : Franceville, Oyem, Lambaréné, Koula-Moutou, Mouila, Ndendé, Lébamba.

De manière spécifique, il s'agit de :

- a) Réaliser un état des lieux des risques VBG/EASHS dans les zones de mise en œuvre du PADIG et les risques que les activités du projet pourraient renforcer voire générer ;
- b) Elaborer un Plan d'action VBG/EAS/HS en lien avec les composantes du PADIG ;
- c) Proposer un protocole de prise en charge et un 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).

### Cadre conceptuel

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

- a) **Genre:** Rôle social, comportements et activités qu'une société considère comme appropriés pour les hommes et les femmes<sup>1</sup>.
- b) **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 physiques, sexuelles ou psychologiques et d'autres formes de privation de liberté<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup>[http : //www.banquemonddiale.org/fr/topic/gender/overview](http://www.banquemonddiale.org/fr/topic/gender/overview)

<sup>2</sup> 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.

- c) **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 »<sup>3</sup>.
- d) **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 authentique<sup>4</sup>. 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.
- e) **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 intrusion<sup>5</sup>.=
- f) **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 politique<sup>6</sup>.
- g) **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 viol<sup>7</sup>.
- h) **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 autrui<sup>8</sup>. 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.
- i) **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.

## DESCRIPTION DU PADIG

L'objectif de développement du PADIG est i) de renforcer la capacité des administrations décentralisées et déconcentrées à gérer les ressources et à fournir des services et ii) d'améliorer l'accès aux infrastructures et services communautaires résilients au climat, iii) d'améliorer la réintégration socio-économique des combattants démobilisés.

Résumé des composantes du PADIG :

---

<sup>3</sup> Article 1 de la déclaration des Nations Unies de 1995 (CEDAW)

<sup>4</sup> Cour Pénale Internationale

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Idem

<sup>7</sup> Idem

<sup>8</sup> Idem

- **Composante 1:** Programme d'investissement prioritaire d'amélioration des infrastructures urbaines et de l'accès aux services urbains dans les quartiers sous-équipés: amélioration de la connectivité et des services urbains dans 4 villes cibles.
- **Composante 2:** Renforcement de la capacité des municipalités ciblées et de l'administration centrale en matière de gestion municipale
- **Composante 3:** Gestion, coordination, suivi et évaluation du projet
- **Composante 4:** Composante d'intervention d'urgence

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

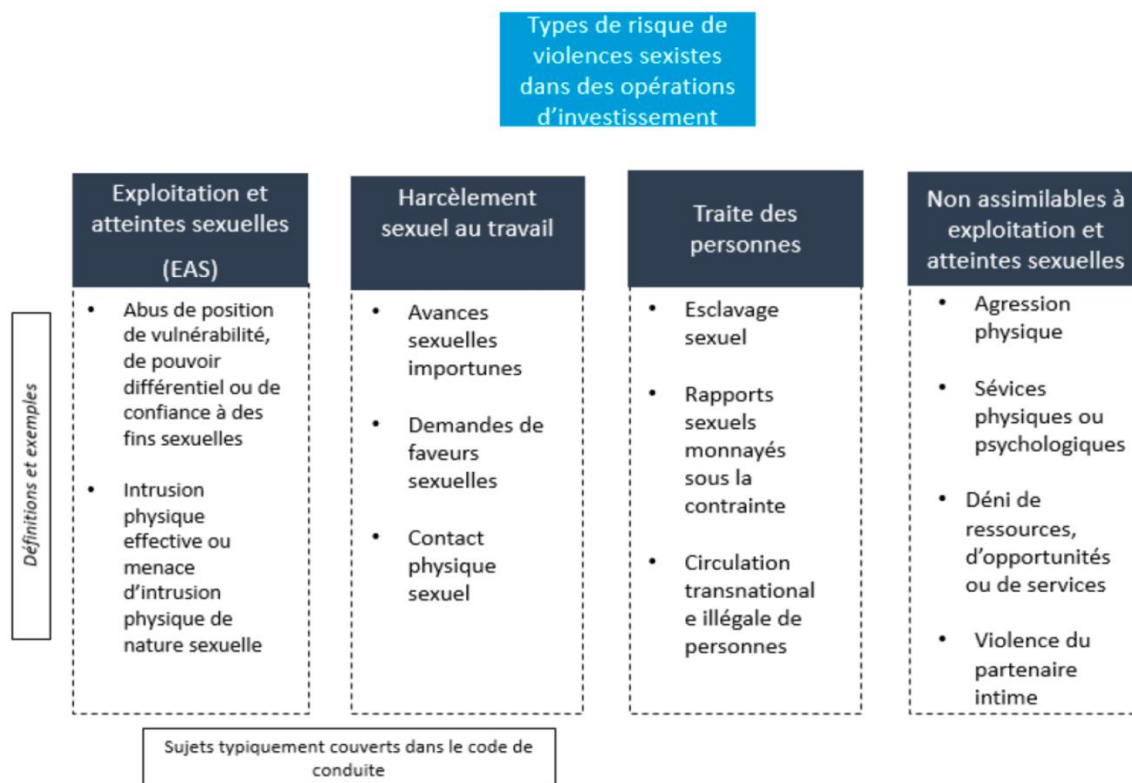
Le PADIG sera mis en œuvre dans les sept capitales provinciales suivantes : Franceville, Oyem, Lambaréné, Koula-Moutou, Mouila, Ndendé et Lebamba. Faute de données récentes, la prévalence des VBG dans ces régions est issue des données de l'enquête nationale sur les VBG au Gabon, réalisée en 2016.

Selon cette enquête, 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 de 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.

### Types de violences sexistes susceptibles d'être exacerbées par le PADIG

Le cadre conceptuel sur lequel cette évaluation est menée est résumé dans le Tableau1 : Types de violences sexistes susceptibles d’être exacerbées par des opérations de FPI comportant de grands travaux de génie civil suivant :



## 2 CADRE JURIDIQUE ET RÉGLEMENTAIRE DE LA LUTTE CONTRE LES VBG AU GABON

Le gouvernement gabonais s’est engagé dans la lutte contre les VBG en étoffant son cadre juridique avec la ratification et la signature des instruments internationaux, régionaux et plusieurs réformes nationales. Toutefois, il est encore possible de renforcer l’application de la législation en matière d’EAS/HS.

Le Gabon a rejoint le concert des nations dans la lutte contre les VBG est manifeste par la ratification des principaux textes en la matière. On peut à ce titre citer :

- 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 ;
- 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).

Lutte contre toute forme de violence basée sur le genre. Le Gabon a adopté certaines mesures législatives nationales sur les droits de l'homme 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-t-il 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 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.

Afin d'assurer la protection de l'intégrité psychologique et sexuel 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 à 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:

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

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

Outre le renforcement dudit 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.

### **3 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 et du Genre.

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 compétentes à travers leurs cellules d'écoute. En ce qui concerne le suivi pénal, elle 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 avec plusieurs ordinateurs et téléconseillers. Le service d'écoute téléphonique et d'orientation est joignable 7/7j, 24/24h, sur le Grand Libreville

### **4 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 l'emploi 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 PADIG, ce en raison de leurs vulnérabilité sociale (l'âge, la précarité économique ou physique). Il s'agit des :

- Femmes et jeunes filles, dont les femmes veuves, les femmes chefs de ménage;
- Personnes âgées vivant seules;
- Personnes en situation d'handicap ;
- Individus en minorité à cause de leur orientation sexuelle ou de leur identité sexuelle.

## 5 EVALUATION DES RISQUES VBG/EAS/HS DANS LES ZONES D'INTERVENTION DU PROJET

**Le risque VBG : EAS/HS du projet est substantiel.** Ce niveau est le résultat du risque posé par les activités du PADIG et son mécanisme de mise en œuvre. Bien que le risque du système du pays soit modéré, l'analyse des travaux du projet a abouti à un risque substantiel.

L'évaluation des risques a été fait 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'autres 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 EAS/HS 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/HS 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 : moyen.

Il est à préciser que cette évaluation des risques EAS/HS/VBG du PADIG s'est faite sur une base essentiellement documentaire. Aucune consultation communautaire n'a été conduite à ce stade du projet.

### **Analyse des risques de VBG /EAS/HS susceptibles d'être induits par le PADIG**

Bien que la portée des travaux soit de moyenne à petite échelle, ils seront développés au milieu des communautés, dans des 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.

Le projet PADIG est subdivisé en quatre (4) composantes :

**Composante 1.** Cette composante vise à renforcer la capacité des communes ciblées et des autres acteurs dans la gestion municipale. Les sous-composantes se répartissent en deux groupes spécifiques

Cette composante finance les infrastructures urbaines primaires dans les villes afin d'améliorer la connectivité et les investissements dans les quartiers sous-équipés, améliorant ainsi leur intégration dans le tissu urbain et l'accès aux infrastructures et services urbains. Les investissements proposés pourraient inclure (i) des infrastructures urbaines primaires telles que la réhabilitation de certaines routes urbaines, le drainage, l'eau et l'assainissement et d'autres infrastructures municipales et (ii) des investissements pour favoriser la mobilité urbaine et initier une dynamique d'amélioration urbaine dans les quartiers défavorisés tels que la réhabilitation de certaines rues, y compris les petits équipements publics (passerelles, escaliers, voies piétonnes, éclairage public, rampes d'accès), les places publiques, les équipements municipaux, les espaces verts, etc. Les priorités seront identifiées par la population des quartiers et la municipalité, conformément à leur Plan de Développement Communal une fois mis à jour.

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 infrastructures prévus bien qu'étant à petite échelle, 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 étant donné que le PADIG 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 des 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. Cependant des mesures doivent être prises afin d'assurer que les activités du projet ne mette pas à risques les différents acteurs y compris les risques de certaines formes de VBG autres que les EASHS.

→ L'analyse du contexte national VBG/EAS/HS et relativement à la mise en œuvre du PADIG (les risques présentés par les activités de la sous-composante 2.3) a conduit à la formulation des recommandations.

**Composante 2:** Renforcement de la capacité des municipalités ciblées et de l'administration centrale en matière de gestion municipale.

Cette composante vise à renforcer la capacité des communes ciblées et des autres acteurs dans la gestion municipale. Les sous-composantes se répartissent en deux groupes spécifiques.

Sous-composante 2.1: Renforcement des capacités municipales : Cette sous-composante financera les activités visant à améliorer les capacités administratives, financières et techniques des 8 municipalités ciblées pour leur permettre de remplir les fonctions qui leur sont dévolues. Les activités financées dans le cadre de cette sous-composante comprennent, entre autres, l'opérationnalisation des Schémas Directeurs d'Urbanisme (SDAU) produits par le PDIL2 à travers l'élaboration de Plans d'Occupation des Sols (POS) ou tout autre document connexe pertinent pour les communes cibles. Pour éviter des retards dans la mise en œuvre, les investissements financés par la composante 1 ne dépendront pas de l'élaboration d'un plan d'occupation des sols, ces processus avanceront en parallèle.

L'accent sera mis sur le renforcement des capacités liées à la mise en œuvre des investissements et à l'exploitation et l'entretien des infrastructures réalisées, par le biais d'une assistance technique adaptées aux besoins.

Sous-composante 2.2 : Renforcement des capacités de l'administration centrale : Cette sous-composante financera les activités liées au renforcement des capacités de l'administration centrale et des départements ministériels déconcentrés dans les domaines suivants : (i) études de diagnostic de la décentralisation, notamment sur les finances communales (transferts financiers de l'État et mobilisation des ressources locales); (ii) renforcement des capacités dans l'élaboration des règles et règlements d'urbanisme ; (ii) appui à l'actualisation de la stratégie nationale de développement urbain.

Cette composante se concentre sur la mise en place d'activités de renforcement des capacités à destination des autorités locales.

→ 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).

→ Ce type 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 3: Gestion, coordination, suivi et évaluation du projet**

Cette composante assurera la bonne exécution de toutes les activités du projet conformément aux politiques et directives de la Banque. Elle soutiendra le client dans les domaines de la coordination du projet, de la supervision des travaux, de l'embauche d'un bureau d'études, de la gestion financière, de la passation des marchés, du suivi et de l'évaluation (S&E), de la communication, des audits, de la préparation et de la supervision de la mise en œuvre des instruments de sauvegarde, de la préparation des études connexes, y compris par la réalisation de formations, de frais de fonctionnement, de biens et de services.

Cette composante détaille les modalités pour la mise en place, la gestion et le suivi du projet.

→ Cette composante 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 4 : Composante d'intervention d'urgence**

Cette composante est un CERC "zéro-assignation" qui fournira des fonds pour une réponse immédiate en cas de crise ou d'urgence éligible, définie comme un événement qui a causé ou est susceptible de causer de façon imminente un impact économique et/ou social négatif majeur associé à des crises ou des catastrophes naturelles ou d'origine humaine.

En effet, sans allocation budgétaire cela permettra le cas échéant la réallocation rapide des fonds du projet en cas de crise naturelle ou d'origine humaine et d'épidémies majeures ayant une incidence sur la santé publique pendant la mise en œuvre du projet. Cette composante présente des risques d'EAS et HS qui pourraient avoir lieu entre les personnels du projet. En cas d'activation de cette composante des risques d'EAS pourraient être encourus par les femmes et adolescentes parmi les populations affectées par la crise.

## Risques directs et indirects de VBG, EAS et HS du PADIG

### *Risques directs d'EAS et HS*

Tel qu'indiqué plus haut les risques d'EASHS 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.

### *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 EASHS 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.

## 6 PLAN DE PREVENTION ET REPOSE AUX RISQUES DE VBG/EAS/HS DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET PADIG

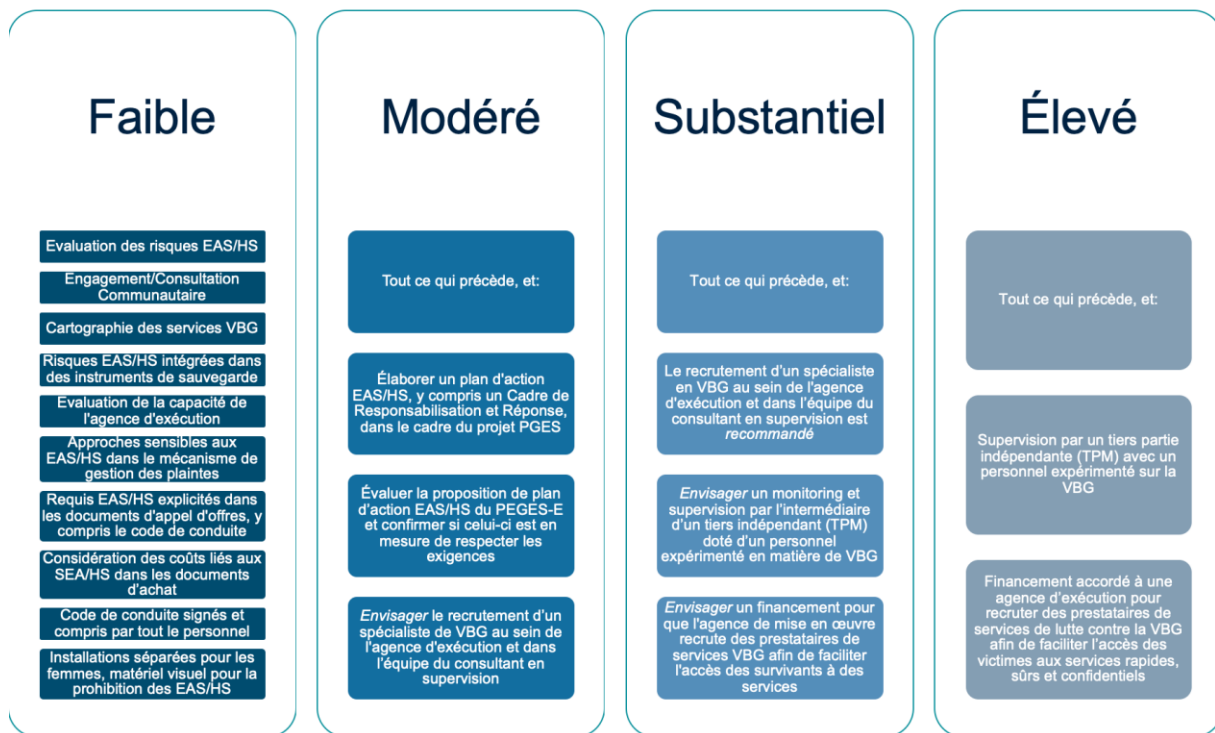
### *Gestion de risques EAS/ HS en fonction du niveau de risque.*

Pour gérer correctement les risques d'EAS et HS inhérents aux activités du PADIG, 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 ont été classées comme étant **Substantiel**.

## Mitigation des risques de EAS/HS

### Mesures d'atténuation des risques en fonction du niveau de risque



### Objectives du Plan EAS/HS du PADIG

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 permet 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 PADIG ;
- 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'implications 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.

### Plan d'Action VBG : EAS et HS du PADIG

| Risques d'EAS/HS liés au projet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                         | Echéances                                                               | Indicateurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Budget en FCFA |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <p><b>Composante1:</b> Programme d'investissement prioritaire d'amélioration des infrastructures urbaines et de l'accès aux services urbains dans les quartiers sous-équipés: amélioration de la connectivité et des services urbains dans 4 villes cibles.</p> <p><b>Types de risques identifiés</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploitation et abus sexuels des femmes et filles dans les zones de mise en œuvre du projet liées à la main d'œuvre, manque de sensibilisation, absence de code de conduite et la vulnérabilité des communautés dans les zones du projet</li> <li>- <b>Harcèlement et abus sexuel envers les femmes/filles sur les chantiers en raison de main d'œuvre local et du personnel des chantiers ;</b></li> <li>- <b>Risque de chantage ou d'octroi de travail moyennant les faveurs sexuelles surtout aux femmes /filles à la recherche du travail à l'intérieur du pays ;</b></li> <li>- <b>Risque d'augmentation du travail de sexe en raison de fortes affluences des ouvriers pour la mise en œuvre du projet ;</b></li> <li>- <b>Risque de traite des femmes à des fins de travail de sexe ou le risque de mariage précoce</b></li> </ul> | Elaborer, mise en œuvre, suivi et vulgariser un plan de gestion des risques VBG/EAS/HS                                                                                                                                                                                                        | Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet (fait) | Plan de gestion des risques EAS/HS élaboré et diffusé                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 26 000 000     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 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 PADIG | 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%)<br><br>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<br><br>Nombre de prestataires de services formés 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 | 15 000 000     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | , sensibilisation sur les EASHS, <u>le signalement</u> , référencement, et élaboration et signature du code de bonne 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 bénéficiaires      |                                                                         | % d personnel du projet sensibilisées sur les EAS/HS, le signalement, référencement et ayant signé le code de bonne conduite (100%)<br><br>-                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 15.000.000     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Recruter un(e) spécialiste VBG au sein de l'agence d'exécution                                                                                                                                                                                                                                | Au démarrage des activités                                              | Un(e) expert(e) VBG:EAS-HS est recruté(e)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 120 000 000    |

| Risques d'EAS/HS liés au projet | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Echéances                                                        | Indicateurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Budget en FCFA |
|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|                                 | -Formation/ Sensibilisation des femmes et filles bénéficiaires sur le code de conduite, le signalement des EASHS, les services de prise en charge dans les zone 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%)<br><br>Nombre de membres des communautés bénéficiaires ayant reçu une sensibilisation sur les VBG/EASHS, <u>le signalement, les services de prise en charge</u> (désagrége par sexe)                                                                                                                                                                                  | 56 000 000     |
|                                 | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | -              |
|                                 | Mises-en place du MGP sensible à l'EAS/HS, qui comprend au minimum les éléments suivants :<br>- Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions ;<br><br>- 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<br>- Obligations concernant les principes directeurs pour le traitement éthique et confidentiel de ce genre des plaintes<br><br>-Prévoir un mécanisme de surveillance du respect des normes et mesures prévues ;<br><br>-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 | 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 qui<br><br>% des zones du projet ayant un dispositif de gestion des Plaintes EASHS; 100%<br>% du personnel du projet sensibilisées sur les EAS/HS, le signalement, référencement, le code de bonne conduite (100%)<br><br>Nombre de plaintes liées à l'EAS/HS qui sont reçues à travers le MGP | 5.000.000      |

| Risques d'EAS/HS liés au projet                                                                                                                                                                                                                                                                  | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Echéances                                                        | Indicateurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Budget en FCFA |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 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.) ;                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                  | % des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont référées aux services en conformité avec l'approche centrée sur la survivante (100 %)<br><br>% des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont résolues dans le délai prévu (100%)                                                                                                                                                               |                |
| <b>Risques liés aux violences commises par les partenaires intimes dans les ménages</b><br><br>- 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 | Sensibilisations communautaires 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 (désagrége par sexe)                                                                                                                                                                                                           |                |
| <b>Composante 2:</b> Renforcement des capacités des municipalités ciblées et de l'administration centrale en matière de gestion municipale.<br><br>Types de risques identifiés<br>- Risques de harcèlement, d'exploitation et abus sexuels ;                                                     | ;<br><br>- 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 multisectoriel dans les zone, y compris les services de gestion clinique des du viol.<br><br>Recrutement d'ONG pour assurer les interventions de prévention et réponse (services) aux cas VBG/EAS/HS (les frais des prestataires de services multisectoriels y compris les frais transports, de documentation, et d'hébergement si nécessaire).<br><br>S'assurer que les cadres de formation/sensibilisation sont | 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%)<br><br>- 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<br>- le nombre de rapport d'activité de prévention, réponse aux VBG/EAS/HS menées par l'ONG VBG | 27 000 000     |

| Risques d'EAS/HS liés au projet                                                                                                                                                                                              | Mesures d'atténuation                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Echéances                                                        | Indicateurs                                                                                                                                                                                                       | Budget en FCFA     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
|                                                                                                                                                                                                                              | accessibles par tous les acteurs y compris les personnes handicapées et celles âgées                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                   |                    |
| <b>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</b> | Elaboration et signature des codes de bonne de conduite pour les travailleurs et l'ensemble du personnel du projet, qui comprennent au minimum les éléments suivants :<br>- Comportement interdit<br>- Liste des sanctions<br>- Standards minimums à suivre pour l'UGP<br>- Obligations de rapportage et mécanisme de recueil des plaintes précisant les rôles et les responsabilités dans la gestion des plaintes. | Avant le début des travaux et pendant la mise en œuvre du Projet | % du personnel du projet sensibilisées sur les EAS/HS, le signalement, référencement, le code de bonne conduite (100%)<br><br>% des zones du projet ayant un dispositif de de suivi et gestion des Plaintes EASHS |                    |
| <b>Composante 3:</b> Gestion, coordination, suivi et évaluation du projet<br>Risques identifiés :<br>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<br>- Assurer la production d'un rapport consolidé périodique (semestriel) de la performance de la mise en œuvre des mesures EAS/HS                                                                                                               | Au plus tard 12mois après la date d'entrée en vigueur            | -Disponibilité de l'entité indépendante en charge du suivi/évaluation indépendante                                                                                                                                | <b>10 000 000</b>  |
| <b>Total general des mesures</b>                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                  |                                                                                                                                                                                                                   | <b>254 000 000</b> |

### Les actions de gestion suivantes relèvent du niveau organisationnel du PADIG:

- 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 PADIG 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 PADIG 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.

**Lors de la mise en œuvre du projet, les actions suivantes doivent être prévues :**

- Examiner le 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 leur 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.

## **7 PRECONISATIONS COMMUNES A TOUTES LES CIBLES**

### **Code de conduite**

Dans le cadre du projet PADIG, 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, 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.

### 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 PADIG 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 est 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.

### Mobilisation périodique

Le PADIG devra s'assurer que des activités de sensibilisations sont organisées selon un calendrier prédéfini et mentionné dans le projet d'établissement 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.

### Mécanisme de Gestion des Plaintes

Toutes les opérations de IPF financées par la Banque mondiale sont tenues d'avoir un mécanisme de gestion des plaintes y compris un mécanisme 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 EASHS 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.

### **Le 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
- Les informations conservées par le mécanisme sont absolument confidentielles, surtout lorsqu'elles ont trait à l'identité du plaignant.

### **• 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.

## **Opérationnalisation du Mécanisme de gestion des plaintes pour le cas de VBG**

**Tableau 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                              |
| Traitement                            | Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes | UGP         | 1                              |
|                                       | 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                              |

**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.

- 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 et 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
- Reinsertion socio-économique
- Services de sécurité.
- Fournir des services de soutien aux survivants.
- Examiner l'allégation et déterminer la probabilité qu'elle soit liée au projet.
- Mettre en œuvre des sanctions pour les auteurs conformément aux contrats de travail et aux lois du travail local
- Résoudre et clôturer les cas.
- **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'agence d'exécution et la Banque mondiale sont informées que le dossier est clos.

- 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'UCP 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'UCP, 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

identifiante, y compris noms et adresses des survivants, de leurs familles ou des auteurs présumés.

L'UCP 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 5 présente les rapports des cas de **GBV/EAS/HS**, en soulignant que pour la protection des victimes, les informations qui pourraient identifier des cas individuels ne devraient pas être présentées.

*Tableau: présentation des rapports sur VBG*

| Qui                     | A qui                                      | Quoi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Quand                                                   | Objectifs                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MGP GBV/EAS/HS<br>- UCP | Aux autorités du<br>projet et la<br>Banque | Rapport d'incidents<br>GBV/EAS/HS (ESIRT)<br>avec trois données<br>cruciales :<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>Nature/type du cas<br/>tel que rapportée</li> <li></li> <li>Presume auteur est<br/>il un travailleur du<br/>projet (Est-ce lié au<br/>projet) (Oui/Non)<br/>selon l'indication<br/>du la survivante</li> <li>Âge, sexe (si<br/>connu) de la<br/>survivante</li> <li>Référencement de<br/>la survivante vers<br/>les services de<br/>prise en charge</li> </ul> | Dans 24 heures<br>dès que<br>l'allégation est<br>reçue. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Que l'UCP surveille la<br/>solution et ferme le cas.</li> <li>Que la Banque soit<br/>adéquatement informée<br/>de la gestion de l'incident.</li> </ul> |
| MGP GBV/EAS/HS<br>- UCP | Aux autorités du<br>projet et la<br>Banque | Rapport de mise en<br>œuvre du plan d'action<br>EASHS mettant en<br>exergue:<br><br>-Les activités réalisées,<br><br>-renseigne les<br>indicateurs du plan<br>d'action<br><br>-Les défis et<br>recommandations                                                                                                                                                                                                                                                                              | mensuel                                                 |                                                                                                                                                                                               |
|                         | Banque                                     | Rapport périodique<br>(trimestriel) des plaintes<br>EASHS<br><br>Données accumulées<br>(indicateurs)<br><br><ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de cas de<br/>VBG/EASHS identifiés<br/>dans le MGP, ventilés</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                           | trimestriel                                             |                                                                                                                                                                                               |

|  |  |                                                                                                                        |  |  |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  | par<br>adultes/enfants/sexe<br><br>• Nombre de dossiers<br>ouverts et durée<br>pendant laquelle ils ont<br>été ouverts |  |  |
|--|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

- 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 (IASC 2016a).

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.

## **8 SYSTEME DE REFERENCEMENT ET PLAN DE PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE DU PADIG**

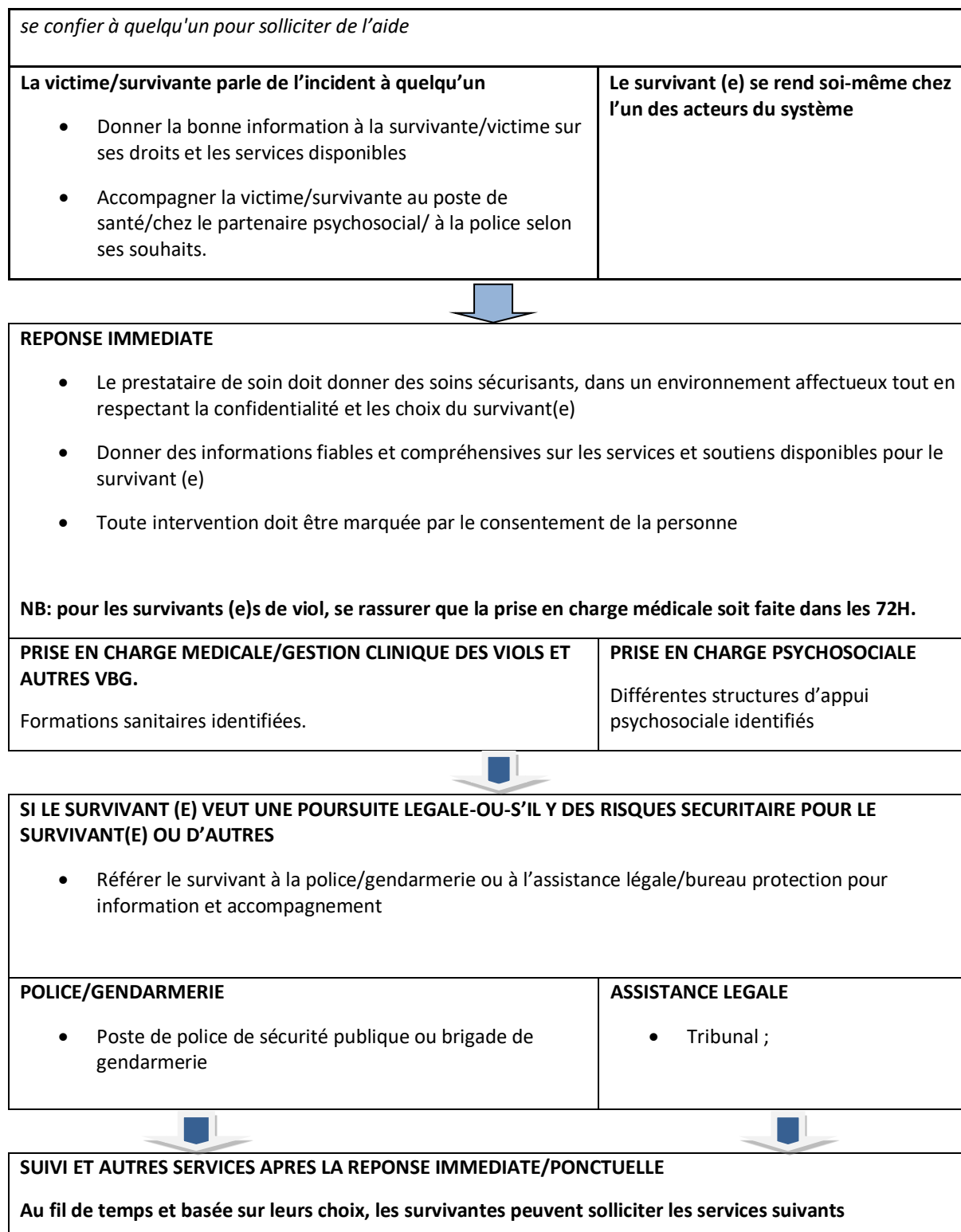
Le protocole de prise en charge et le système de référencement des survivantes des Violence Basée sur le Genre (VBG), d'Exploitation Abus Sexuelle (EAS) et de Harcèlement Sexuel (HS) sont des outils essentiels pour garantir une prise en charge appropriée et un suivi adéquat des personnes concernées par 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.

### **Système de référencement des survivant(e)s**

Le PADIG mettra en œuvre un système de référencement efficace permettant 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 PADIG et la cartographie initiale des structures de référencement VBG dont le PADIG utiliserait.

*Schéma 1 : Schéma type de référencement*



|                        |                                 |                                         |                                                |                                                      |
|------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <u>Soin de Santé :</u> | <u>Services psychosociaux :</u> | <u>Protection, Sécurités, Justices:</u> | <u>Hébergement des survivantes en lieu sûr</u> | <u>Réinsertion socio-économique de la survivante</u> |
|------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------|

**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**

Cette cartographie sera complétée pendant la mise en œuvre du projet.

| Localités           |                                                              |                                             |               |                                 |                         |                                        |                             |
|---------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------|---------------------------------|-------------------------|----------------------------------------|-----------------------------|
|                     | Structures                                                   |                                             |               |                                 |                         |                                        |                             |
|                     | Soutien psychosocial/gestion de cas                          | Soins médicaux                              | Santé mentale | Assistance juridique/judiciaire | Hébergement en lieu sûr | Sécurité Police/Gendarmerie            | Réinsertion socioéconomique |
| <b>Oyem</b>         | 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          |                             |
|                     |                                                              |                                             |               |                                 |                         |                                        |                             |
| <b>Koula-Moutou</b> | 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 |                             |
|                     |                                                              |                                             |               |                                 |                         |                                        |                             |
| <b>Mouila</b>       | Service provincial de la                                     | Centre hospitalier régional de Mouila       |               | Tribunal de Mouila              |                         | Commissariat de Police de Mouila       |                             |



| Localités   |                                                             |                                          |               |                                 |                         |                                                      |                             |
|-------------|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------|---------------|---------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------|
|             | Structures                                                  |                                          |               |                                 |                         |                                                      |                             |
|             | Soutien psychosocial/gestion de cas                         | Soins médicaux                           | Santé mentale | Assistance juridique/judiciaire | Hébergement en lieu sur | Sécurité Police/Gendarmerie                          | Réinsertion socioéconomique |
|             | famille de la Ngounié                                       |                                          |               |                                 |                         |                                                      |                             |
|             | Direction Provinciale des Affaires Sociales de la Ngounié   |                                          |               |                                 |                         | Brigade de Gendarmerie de Mouila                     |                             |
|             |                                                             |                                          |               |                                 |                         |                                                      |                             |
| Lambaréné   | C 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                  |                             |
|             | Direction des Affaires sociales du Haut-Ogooué              |                                          |               |                                 |                         | Brigade de Gendarmerie de                            |                             |

| Localités      |                                     |                            |               |                                 |                         |                                   |                             |
|----------------|-------------------------------------|----------------------------|---------------|---------------------------------|-------------------------|-----------------------------------|-----------------------------|
|                | Structures                          |                            |               |                                 |                         |                                   |                             |
|                | Soutien psychosocial/gestion de cas | Soins médicaux             | Santé mentale | Assistance juridique/judiciaire | Hébergement en lieu sur | Sécurité Police/Gendarmerie       | Réinsertion socioéconomique |
|                |                                     |                            |               |                                 |                         | Franceville                       |                             |
|                |                                     |                            |               |                                 |                         |                                   |                             |
| <b>Lébamba</b> | Centre Social de Lébamba            | Centre de Santé de Lébamba |               | Tribunal de Mouila              |                         | Brigade de Gendarmerie de Lébamba |                             |
| <b>Ndendé</b>  | Centre social de Ndendé             | Centre de Santé de Ndendé  |               |                                 |                         | Brigade de Gendarmerie de Ndendé  |                             |

## 9 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 sexuelle doivent absolument être préservées.

- **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 n°10 suivant :

*Tableau 11 : Exemples des cas VBG/EAS/HS (illustratifs, non exhaustifs)*

| Forme de VBG                 | Operations de la Banque                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Exemple                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Exploitation sexuelle</b> | Dans les opérations / projets financés par la Banque, <b>l'exploitation sexuelle</b> se produit lorsque l'accès ou le bénéfice de biens, travaux, services financés par la Banque est utilisé pour obtenir un gain sexuel.                                                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• 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.</li> <li>• Un agent de projet refuse à une femme le passage sur le chantier à moins qu'elle ne lui fasse une faveur sexuelle.</li> </ul>                                                              |
| <b>Abus sexuel</b>           | Dans les opérations / projets financés par la Banque, <b>les abus sexuels</b> 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. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un travailleur du projet reste à la cafétéria après le dîner et agresse sexuellement un membre du personnel de cuisine.</li> <li>• Un agent de projet touche les seins d'un membre du personnel administratif et dit qu'il y a plus à venir.</li> <li>• 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.</li> </ul> |
| <b>Harcelement sexuel</b>    | Dans les opérations / projets financés par la Banque, le <b>harcèlement sexuel</b> 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                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un agent de projet demande à toutes les employées de l'accueillir avec un baiser sur la joue tous les jours avant le travail.</li> <li>• Un agent de projet envoie des messages textes sexuellement explicites à un collègue.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

| Forme de VBG | Operations de la Banque                                                                                                          | Exemple                                                                                                                                                   |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | demandes de faveurs sexuelles OU des actes de nature sexuelle offensants et humiliants parmi les employés de la même entreprise. | <ul style="list-style-type: none"> <li>Un travailleur de projet laisse une image offensante sexuellement explicite sur le bureau d'un collègue</li> </ul> |

## 10 QUELQUES POINTS CLES A METTRE DANS LE PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET DE REPOSE EAS/HS/VBG

- 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, 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 »).

## 11 Annexes

### Codes de Conduit

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<sup>er</sup> 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 (Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015).

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, 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.

## **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 » (PGESE).
- 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.

### **III.1.5. 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.

## 2. 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 ;
- Le personnel participe aux sessions de renforcements des capacités pour la mise en œuvre du code de conduite ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.).

## 3. 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 ;

- iii. 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.
- 4. 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.
- 5. 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<sup>er</sup> 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 (Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015).

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 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, 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**

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<sup>er</sup> 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 (Inter-Agency Standing Committee (IASC), 2015).

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 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 ;
- Me 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 ;
- M'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 :

---