



**Projet Connectivité Inter Îles des Comores
(PICMC) - P173114
Version finale**

**Plan de réponse pour la prévention, l'atténuation
des risques et la prise en charge des VBG, l'Exploita-
tion, les Abus Sexuels et le harcèlement Sexuel
(VBG/EAS/HS)**

Janvier 2022

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ACRONYMES.....	3
I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PLAN DE REPONSE	4
1.1. Contexte	4
1.2. Objectifs	4
II. CADRE CONCEPTUEL : PRINCIPAUX TERMES ET DEFINITIONS	6
III. CADRE JURIDIQUE NATIONAL EN GENRE ET VBG	10
IV. SITUATION DES VBG AUX COMORES	15
V. RISQUES LIES AUX VBG/EAS/HS DANS LE CADRE DU PICMC	18
VI. DISPOSITIF DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES VBG/EAS/HS	23
6.1. Code de conduite	23
6.2. Intégration des mesures VBG/EAS/HS dans le processus de recrutement des entreprises et de mise en œuvre des travaux	25
6.3. Formation sur les VBG/HS/EAS et la gestion des cas.....	25
6.4. Procédures de signalement, de référencement et de prise en charge des cas d'exploitation, d'abus et d'harcèlement sexuels	26
6.4.1. Canaux de signalement/référencement.....	26
6.4.2. Principes/procédures de signalement.....	26
6.4.3. Prise en charge des cas d'exploitation, d'abus et d'harcèlement sexuels	27
6.5. Communication.....	30
6.6. Suivi-évaluation du Plan d'action d'atténuation et de réponses aux risques de VBG/EAS/HS	33
ANNEXES	35

SIGLES ET ACRONYMES

ARV	Anti Rétroviraux
ASCOBEF	Association Comorienne Pour le Bien-Etre Familial
CdC	Code de Conduite
CEDEF	Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CNSPSPG	Commissaire Nationale à la Solidarité, à la Protection et à la Promotion du Genre ONG Organisation Non Gouvernementale
CRCo	Croissant-Rouge comorien
CRF	Croissant-Rouge français
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EDSC	Enquête Démographique et de Santé au Comores
HS	Harcèlement Sexuel
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
PICMC	Projet Connectivité Inter-Iles aux Comores
PNEEG	Politique Nationale d'Equité et d'Egalité de Genre
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
SE	Service d'Ecoute
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNFPA	Fonds des Nations Unies pour la Population
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
VBG	Violence basée sur le genre
VCE	Violence contre les enfants

I. CONTEXTE ET OBJECTIF DU PLAN DE REPONSE

1.1. Contexte

Le gouvernement comorien avec le soutien financier et technique de la Banque mondiale, prépare la phase 1 du **Projet Connectivité Inter-îles aux Comores (PICMC)**. L'objectif de développement du PICMC est « d'améliorer la connectivité et la sécurité du transport maritime entre les îles » (Grande Comores, Anjouan et Mohéli).

Cette première phase du PICMC sera mise en œuvre à travers les six (06) composantes suivantes :

- Composante 1 : Amélioration de la capacité et la résilience des infrastructures portuaires ;
- Composante 2 : Amélioration des infrastructures de Port Fomboni ;
- Composante 3 : Amélioration des ports secondaires à Hoani (Mohéli), Vassy (Anjouan) et Chindini (Grande Comores) ;
- Composante 4 : Sécurité maritime et Programme de renouvellement des navires ;
- Composante 5 : Appui à la mise en œuvre et renforcement des capacités ;
- Composante 6 : intervention d'urgence contingente ;

La zone d'intervention du PICMC comprend trois zones (03) de trois îles de l'Union des Comores. Il s'agit des localités de :

- Chindini : à la Grande Comores ;
- Vassi à Anjouan ;
- Hoani et le port de Fomboni à Mohéli.

La mise en œuvre de certaines activités de ces composantes pourrait générer des impacts et risques sociaux et économiques pour les parties prenantes clés, en particulier les communautés. C'est dans cette perspective que ce présent plan de réponse est préparé.

1.2. Objectifs

Le présent plan est construit autour de deux objectifs principaux :

- rassembler des données existantes sur la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et l'abus sexuel (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) dans les zones d'intervention du PICMC, et
- élaborer un plan d'action pour la prévention des VBG EAS/HS et la gestion des risques.

Les objectifs spécifiques poursuivis sont les suivants :

-
- analyser le cadre politique, législatif et institutionnel comorien du genre et des violences basées sur le genre ;
 - analyser la situation des violences basées sur le genre aux Comores en général et dans les localités d'intervention du PICMC en particulier ;
 - identifier et analyser les risques liés aux violences basées sur le genre/exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel dans le cadre de la mise en œuvre du PICMC ;
 - faire le diagnostic et une évaluation du dispositif comorien de référencement des cas de VBG/EAS/HS, notamment dans les zones d'intervention du PICMC ;
 - répertorier et d'identifier les services d'écoute, les prestataires de services médicaux, psychosociaux et d'aide juridique et judiciaire dans les zones d'intervention du PICMC ;
 - proposer un dispositif efficient de prévention et de prise en charge des VBG/EAS/HA ainsi qu'un code de conduite applicable au personnel du PICMC qui oblige l'UGP, ses fournisseurs et prestataires à adopter des comportements en adéquation avec la politique du projet pour lutter contre toute discrimination et tout acte susceptible d'entraîner des VBG/EAS/HS ;
 - proposer un plan d'action opérationnel de prévention, d'atténuation et réponse aux risques de VBG/EAS/HS assorti d'indicateurs essentiels¹pour le suivi des mesures d'atténuation des risques ;
 - proposer un communication/sensibilisation sur les risques VBG/EAS/HS ;
 - proposer un plan de renforcement des capacités au profil des acteurs de la prévention et de l'intervention contre la violence sexiste dans les zones d'intervention du projet.

¹Il s'agira de définir les indicateurs essentiels tels que le nombre de travailleurs formés, Nombre de travailleurs qui ont signé le code de conduite, % de plaintes EAS renvoyées à des prestataires de services VBG, Nombre de survivants aidés (par type de service et sans cible) Nombre de séances de sensibilisation menées, Nombre de personnes sensibilisées...

II. CADRE CONCEPTUEL : PRINCIPAUX TERMES ET DEFINITIONS

Violence basée sur le genre : expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée. Les femmes et les filles sont touchées de façon disproportionnée par la violence sexiste à travers le monde.

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 sexuel, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence 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.

- **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. 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).
- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) 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.
- **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.

Abus sexuels sur enfant : Toute forme de rapports sexuels avec un enfant, étant donné qu'un enfant ne peut être consentant.

Approche centrée sur les survivantes : l'approche centrée sur les survivantes se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels — quel

que soit leur rôle — dans leurs échanges avec les survivantes (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les survivantes vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivantes sont traitées avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement de la survivante et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

Auteurs potentiels : les auteurs potentiels de EAS /HS peuvent être le personnel associé au projet : ce peut inclure non seulement les consultants et personnels de projet ou personnel d'assistance technique ou gardes de sécurité embauchés pour protéger le site du Projet.

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.

Exploitation et abus sexuels (EAS) :

- **Exploitation sexuelle** c'est 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 sévices sexuels. Dans le cadre du projets financés par la Banque mondiale, des bénéficiaires ou des membres des populations touchées par le projet peuvent être confrontés à l'exploitation et aux sévices sexuels.

Fournisseur de services : Une organisation offrant des services spécifiques pour les survivantes de VBG, tels que les soins médicaux, le soutien psychosocial, l'hébergement, l'assistance juridique, la protection/sécurité, etc.

Harcèlement sexuel : le harcèlement sexuel comprend les avances sexuelles importunes, les demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportements physiques ou verbaux de nature sexuelle ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait être raisonnablement prévu ou perçu comme causant une infraction ou l'humiliation à un autre lorsqu'un tel comportement se mêle au travail, devient une condition d'emploi, ou crée un travail intimidant, hostile ou offensant.

Le harcèlement sexuel diffère de l'exploitation et des sévices sexuels par le fait qu'il se produit entre les membres du personnel travaillant sur le projet, et non entre les membres du personnel et les bénéficiaires du projet ou les populations.

Il est important de faire la distinction entre exploitation et abus sexuels d'une part et harcèlement sexuel d'autre part, afin que les politiques des organismes d'exécution et la formation de leur personnel puissent prévoir des instructions spécifiques sur les procédures de signalement de chaque acte. Femmes et hommes peuvent être confrontés au harcèlement sexuel.

Survivant(e)/victime : personne ayant subi une violence basée sur le sexe. Les termes « victime » et « survivant(e) » sont interchangeables. « Victime » est un terme souvent utilisé dans les domaines juridique et médical. « Survivant(e) » est le terme généralement plus utilisé dans les secteurs d'appui psychosocial, car il est plus flexible.

Traite des personnes : le recrutement, le transport, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes, par la menace de recours ou le recours à la force ou à d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages 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 (Nations Unies 2000. Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants).

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne², qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail³, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également

²L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

³L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

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.

Mariage des enfants : Tout mariage officiel ou toute union non officialisée entre un enfant de moins de 18 ans (individu mineur) et un adulte ou un autre enfant.

Mariage forcé / mariage précoce : mariage d'un individu contre sa volonté

Travail forcé : Toute travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque ou pour lequel ledit individu ne se s'est pas offert de plein gré, (Protocole relatif au travail forcé, art.1).

Genre : La VBG est fondée sur le genre, à savoir les rôles, attentes, droits et privilèges que la société ou la communauté assigne aux hommes et aux femmes.

Domages : Toutes les formes de VBG causent des dommages aux individus, aux familles et aux communautés. Les survivant(e)s de VBG sont des individus qui tous ne percevront pas les dommages subis de la même façon.

III. CADRE JURIDIQUE NATIONAL EN GENRE ET VBG

Le Gouvernement de l'Union des Comores a fait siennes les préoccupations relatives aux questions de genre, aux droits de la femme et de la fille afin de combattre de façon efficace et efficiente les Violences Basées sur le Genre (VBG), l'Exploitation et l'Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS). A cet effet, l'Union des Comores a signé, adopté et ratifié l'ensemble des traités, conventions, pactes et chartes relatifs à la promotion de l'égalité de genre, s'obligeant, du point de vue juridique, à les appliquer.

Sur le plan international, la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par l'Assemblée des Nations Unies à Paris est l'instrument de base et de référence en matière de droits humains. Même si elle n'a qu'une valeur déclarative, elle stipule, dans son article premier que : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... » et considère que la dignité est inhérente à tous les membres de la famille humaine qui ont des droits égaux et inaliénables et que c'est le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde ». Cette déclaration proclame ainsi des droits civils, politiques, sociaux, économiques et culturels inaliénables et universels dans le but de permettre à l'Homme, quel que soit son sexe, ou sa race, couleur, religion, de jouir des droits et opportunités pour son épanouissement.

D'autres importants instruments de protection des droits humains, à obligation juridiques, ont été adoptés parmi eux :

- La Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF/CEDAW 1979)⁴: signée par le Comores le 29 Juillet 1980 et ratifiée par les Comores par décret n°94-076/PR du 31 octobre 1994.. Si l'application de ses mesures d'actions résultant des dispositions de cette Convention était effective, les femmes et les filles, jouiraient pleinement de leurs droits, avec une meilleure prévention et prise en charge efficace des violences faites aux femmes et aux filles qui sont : les viols, les traites, trafic et autres exploitations.
- La Convention Relative aux Droits de l'Enfant du 20 Décembre 1989 (ratifiée par les Comores par décret n°91-018/PR du 15 février 1991).

⁴Cette Convention condamne « la discrimination à l'égard des femmes sous toutes ses formes » et oblige l'Union des Comores, à « poursuivre par tous les moyens appropriés et sans retard, une politique tendant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes » et, à cette fin, l'engage à : Inscrire dans sa constitution ou toute autre disposition législative appropriée le principe de l'égalité des hommes et des femmes » ce qui est déjà fait. La CEDEF oblige également l'Etat à assurer par voie de législation ou par d'autres moyens appropriés, l'application effective dudit principe.

Les Comores ont signé et ratifié principalement :

- La Charte Africaine des Droits de L'homme et des Peuples signée à Nairobi au Kenya le 21 Juin 1981, ratifiée par les Comores le 18 mars 2004 qui, en son article 5, dispose : « Tout individu a droit au respect de la dignité inhérente à la personne humaine et à la reconnaissance de sa personnalité juridique. Toutes formes d'exploitation et d'avilissement de l'homme notamment l'esclavage, la traite des personnes, la torture physique ou morale, et les peines ou les traitements cruels inhumains ou dégradants sont interdites ».
- La Charte Africaine des Droits et du Bien- être de l'Enfant, adoptée à Addis-Abeba en Juillet 1990 et ratifiée par les Comores le 18mars 2004.
- Le Protocole portant création d'une Cour Africaine qui est un organe de promotion et de protection des Droits de l'Homme et des Peuples, (adopté le 10 Juin 1998, entré en vigueur le 25 Janvier 2004).
- La Déclaration Solennelle sur l'Egalité entre les Hommes et les Femmes en Afrique, de l'Union Africaine du 08 Juillet 2004.

En signant et ratifiant ces conventions, chartes et protocoles, l'Union des Comores a adhéré au principe fondamental véhiculé par l'ensemble des textes, à savoir garantir le respect des Droits Humains, et surtout, la protection des droits de la femme et de l'enfant, l'égalité des droits de l'homme et de la femme dans l'exercice de tous les droits économiques, sociaux, culturels, civils et politiques. L'Union des Comores reconnaît, par conséquent, que la discrimination à l'encontre des femmes viole les principes de l'égalité des droits et du respect de la dignité humaine.

La nouvelle Constitution comorienne de 2018 reconnaît les droits de la femme et de la petite fille, ainsi que l'égalité homme/femme. Elle en introduit une innovation remarquable en ce que les Agents de l'Etat peuvent engager leur responsabilité s'ils ont contribué à une violation d'un droit reconnu par la loi. Autrement dit, l'alinéa 2 de l'article 8 et l'article 13 de la Constitution dispose que l'Etat reconnait l'inviolabilité des droits et des libertés consacrés dans la constitution et garantit leur protection.

Elle consacre également les droits de la Femme, en matière de protection contre l'abandon, l'exploitation, la violence dans son Article 30, l'accès aux instances politiques dans son Article 34, sa représentation locale et nationale, une rémunération identique à travail égal (Article 38), la juste et équitable répartition entre les hommes et les femmes dans la composition du Gouvernement dans son Article 61.

L'Etat a créé, depuis 2010, un Commissariat National Nationale à la Solidarité, à la Protection et à la promotion du Genre. Cette entité a mis en place deux (2) numéros verts pour dénoncer les violences faites aux femmes et aux enfants.

Par ailleurs, l'Union des Comores a adopté un ensemble des lois visant à protéger les femmes et les filles. Parmi ces lois, il existe celles qui visent à sanctionner les violences basées sur le genre et lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Nous notons par exemple le code de la famille adopté en 2005.

Quant au nouveau code pénal révisé le 29 décembre 2020, beaucoup d'articles ont fait l'objet d'une nouveauté. Il s'agit par exemple du harcèlement sexuel. La loi punit de 2 ans et d'un million d'amende toute personne qui harcèle une personne dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle. Cette loi a rajouté une disposition selon laquelle tout époux convaincu de répudiation non conforme aux prescriptions du Code de la famille sera puni de trois mois de prison et de 200 000 francs d'amende. Est puni de la même peine toute personne qui aura répudié (divorcé) sa femme sans payer sa dot.

De plus, un projet de loi est en cours dans l'objectif de définir les principes fondamentaux de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, de supprimer toute discrimination basée sur le sexe et généralement de mettre en place un cadre juridique propre à assurer cette égalité. Ce projet de loi vient compléter la loi du 22 décembre 2014 qui a pour objet de lutter contre toutes formes de violences à l'égard des femmes et des filles en Union des Comores. A travers ses volets pénaux, civils, et sociaux, elle vise à donner une réponse pluridisciplinaire aux violences faites aux femmes et aux filles.

Enfin, la Loi n°14-36 /AU du 22 Décembre 2014 Portant prévention et répression des violences faites aux femmes en Union des Comores dispose à travers l'article 16 que l'Etat doit rendre effective la jouissance par les femmes de leurs droits à l'intégrité physique et morale, à la liberté, à la sûreté ainsi qu'à l'égalité et à la non-discrimination pour des raisons de sexe. L'article 17 de la même loi rajoute que dans chaque département, les centres de promotion sociale doivent prendre en charge les femmes victimes de violences aux fins de leur faire bénéficier des services sociaux d'urgence, d'accueil et d'assistance.

En outre, plusieurs actions sont mises en œuvre pour l'égalité du genre dont l'adoption d'une loi (2014) puis une feuille de route contre les Violences basées sur le Genre (2016-2018) et un plan directeur pour l'entreprenariat féminin (2013).

Sur le plan institutionnel, les Comores disposent de trois services d'écoute qui luttent contre la violence basée sur le genre même si leurs actions demeurent limitées dans les capitales alors que la plupart des personnes victimes de violences vivent en milieu rural.

Afin de renforcer la qualité de prévention et de prise en charge des victimes de violences, l'Union des Comores grâce à l'appui financier de l'UNFPA met en place progressivement des comités de veille d'alerte contre les VBG. Actuellement, on dénombre 6 comités afin de pallier à l'absence des services d'écoute dans les zones rurales.

Ces instruments ont permis la réalisation de plusieurs avancées en termes légaux, sociaux, politiques et économiques.

Ces dispositions ont permis de renforcer la prévention et la prise en charge des VBG et la coordination des interventions aux Comores ainsi que la mise en place d'une base de données sur les acteurs qui interviennent dans la prévention et la prise en charge des VBG dans chaque île, même si jusqu'alors les Comores ne disposent pas d'un guide sur la prise en charge des survivantes de VBG.

Des services d'écoutes, les brigades des mineurs et des mœurs ainsi que des comités de veille sont mis en place dans chaque île. Un programme de vulgarisation des textes légaux est programmé pour la protection de la femme et de la fille.

MISE EN ŒUVRE DES TEXTES REGLEMENTAIRES ET DIFFICULTES DE MISE EN OEUVRE

Dans l'Union des Comores, la prise en charge de VBG suit un processus dynamique à travers lequel les institutions travaillent en synergie ou en interdépendance.

En effet, il est à relever un engagement dans la lutte contre les VBG en Union des Comores. Cet engagement est bien traduit dans le dispositif juridique des Comores comme ci-dessus discuté. Au-delà, il est noté une prise de conscience générale de la société comorienne sur les violences basées sur le genre (VBG), à tous les niveaux de la société et l'existence de numéros verts au sein des cellules d'écoute. Aussi, il est noté le développement et le renforcement du partenariat entre le Commissariat pour l'Égalité et l'Équité de Genre, et la société civile sur la prévention des VBG.

Cependant, l'application des lois se heurte à des contraintes dont l'insuffisante mobilisation des organisations de la société civile, des leaders religieux et politiques, le cadre légal et juridique de lutte contre les VBG non redynamisé, les faibles capacités des associations de femmes, de la société en général, à prendre en charge les VBG, l'absence d'un centre d'accueil et d'hébergement provisoire pour les victimes de violence, l'abandon des procès par manque de ressources financières, non consommation des peines par les coupables, lenteur du système judiciaire.

Malgré tous les efforts de l'Etat comorien en matière d'égalité de genre, de promotion et de protection de la femme et de la jeune fille, de fortes contraintes subsistent encore pour offrir à la femme et à l'enfant (fille et garçon) un cadre sécuritaire, que ce soit au sein de la famille ou dans la société de façon générale. Parmi ces contraintes, on peut citer l'insuffisance d'application de la loi et des textes protecteurs contre les violences pour de nombreuses raisons (dont l'ignorance des voies de recours, les arrangements à l'amiable, les mariages précoces et forcés sur les mineurs, la religion, la pauvreté, le tabou qui entoure les questions de sexualité, l'analphabétisme, la promotion de la soumission de la femme, etc.) ; ce qui constitue une contrainte majeure quant à l'éradication des inégalités et disparités de genre et leurs conséquences qui sont essentiellement la pauvreté, le chômage, le manque d'instruction et d'éducation (notamment en matière de santé sexuelle et reproductive), le faible pouvoir économique des femmes et leur vulnérabilité par rapport aux violences sexistes sous toutes ses formes. L'inexistence des centres d'accueil (services d'hébergement pour les survivantes d'abus sexuels aux niveaux national et insulaire) et de services juridiques spécialisés pour la prise en charge des survivantes des VBG constituent également une contrainte majeure qui freine les efforts fournis en matière de lutte contre ces phénomènes aux Comores.

IV. SITUATION DES VBG AUX COMORES

D'emblée, il est important de préciser que les violences sexistes constituent un problème social grave partout dans le monde et l'Union des Comores n'est pas épargnée. Elles sont récurrentes et néfastes à la société comorienne et malheureusement s'exercent sur des couches vulnérables notamment les femmes et les enfants (garçons et filles).

En effet, malgré les nombreux efforts consentis ces dernières années par le Gouvernement de l'Union des Comores et ses partenaires au développement (PNUD, UNFPA, UNICEF, CRF/CRCO) dans le domaine de la promotion des droits humains, en particulier ceux de la femme et de l'enfant, il a été noté une recrudescence des violences basées sur le genre et des abus sexuels commis sur les femmes et les enfants (filles et garçons) dans plusieurs localités de l'Union des Comores. Ces violences sont multiformes, notamment celles de nature sexuelle qui, à elles seules, peuvent affecter la dignité de beaucoup de femmes et de jeunes filles et garçons ; surtout, lorsqu'ils sont survivant (e)s de viol (individuel, collectif et même conjugal), d'harcèlement sexuel, d'attentat à la pudeur, de pédophilie, de détournement de mineures, d'attouchements, etc. Parmi les actes de violences les plus récurrents, figurent les viols, les agressions, les maltraitements, l'exploitation sexuelle, le harcèlement sexuel.

Les rapports d'activités de services d'écoute font état d'une augmentation des cas de violences et de maltraitance. En effet, en 2015/2016, les services d'écoute ont enregistré 759 cas de violences faites aux femmes et de maltraitance des enfants. Ces cas de violences sont répartis comme suit :

- à Ngazidja 355 cas dont 58,18% des cas d'agressions sexuelles, 6,66% maltraitements physiques 34,54% de demande de pension alimentaire 0,60% d'enfant abandonné,
- à Mohéli 193 cas dont plus de la moitié sont des cas de maltraitance sexuelle et physique sur des enfants, et
- à Anjouan 211 cas de maltraitance et de violence dont 35% sont des cas d'abandon d'enfants et 60% d'agression sexuelle y compris des cas d'inceste et de pédophilie.

Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2018, 771 cas de violences basées sur le genre ont enregistrés aux Comores répartis comme suit :

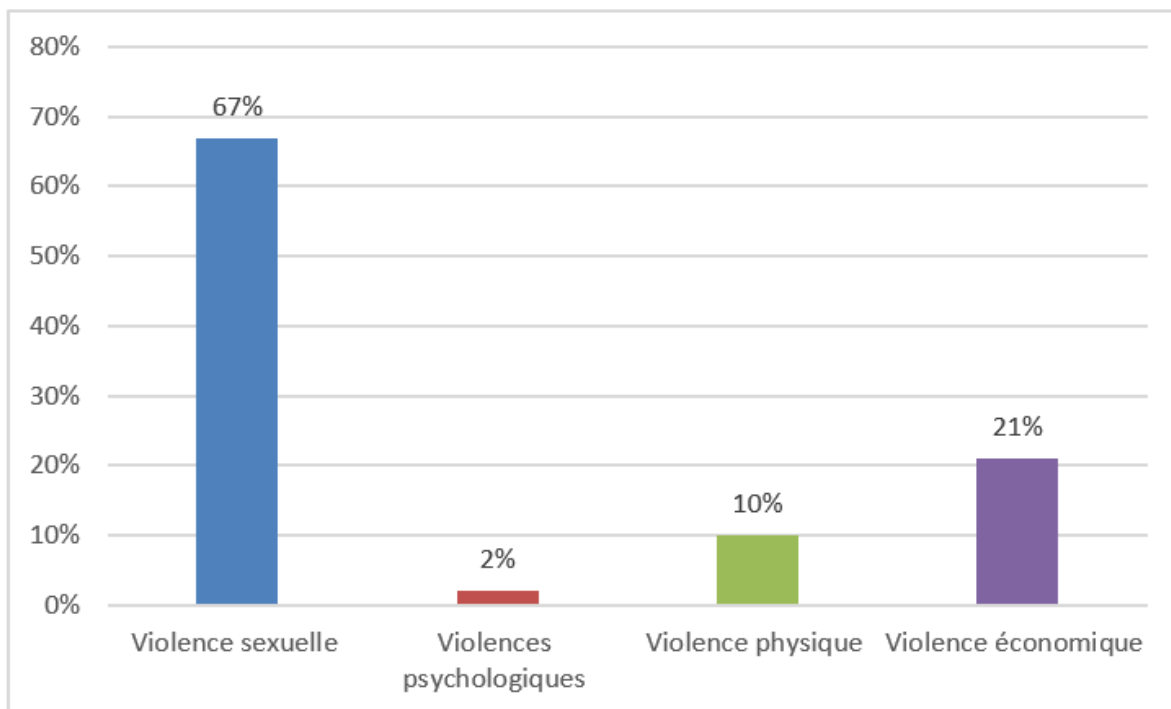
- 279 à Mohéli,
- 260 à Ngazidja et
- 232 à Anjouan,

Ces statistiques montrent une évolution à la hausse par rapport à l'année 2017 durant laquelle 551 cas ont été enregistrés (Source : Rapport Pays sur les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la plateforme d'action de BEIJING +25, p.11).

Il est également décompté des cas d'attentat à la pudeur, de pédophilie, de détournement de mineures, d'attouchements, etc. Tous ces actes restent toujours un tabou car les coutumes et les mœurs comoriens ont fait que certaines choses doivent rester au sein de la famille.

Globalement, les données sur les violences en pourcentage du T1 2021 sont illustrées sur la figure suivante.

Figure 1 : Situation des VBG/EAS/HS aux Comores au T1 2021



Source : Bulletin d'information sur les violences faites aux enfants et aux femmes en Union des Comores, Commissariat National à la Solidarité, à la Protection et à la Promotion du Genre (CNSPSPG),

Toutefois, dans l'Union des Comores, l'année 2020 a été marquée par l'implication au plus haut niveau des autorités dans la lutte contre les violences faites aux enfants et aux femmes. Le Président de l'Union des Comores, lors de son discours à la nation, prononcé à l'occasion de la célébration du 45^{ème} anniversaire de l'accession à l'indépendance des Comores a pris l'engagement ferme de prendre des initiatives et des mesures, contre la recrudescence inquiétante des actes de violence et des agressions en particulier contre les enfants et les femmes ».

Les institutions étatiques sous la tutelle du Commissariat National à la Solidarité, à la Protection et à la Promotion du Genre (CNSPSPG), en collaboration avec les partenaires et tous les acteurs, ont été renforcées de manière à leur permettre de programmer des activités de riposte et de mobiliser les ressources nécessaires pour la lutte contre les violences.

Les cellules d'écoute reçoivent les victimes, les orientent et les suivent médicalement, psychologiquement et juridiquement. Les ONG et associations intervenant dans la prévention ont été accompagnées par l'Etat et ses partenaires aux fins de renforcer les activités de sensibilisations et parfois de lobbying pour la non violation des lois.

V. RISQUES LIES AUX VBG/EAS/HS DANS LE CADRE DU PICMC

Le Projet de connectivité inter-îles aux Comores (PICMC) couvre l'ensemble des îles de l'Union des Comores. De manière globale, le PICMC vise à améliorer l'offre de transport maritime en renforçant la sécurité et la sûreté de la navigation et en réhaussant la conformité des ports d'embarquement et débarquement selon des standards internationaux.

Le Projet de connectivité inter-îles aux Comores (PICMC) est évalué à risque social substantiel et risque « modéré » en termes de VBG par la Banque mondiale. Ce classement serait dû, entre-autres, aux risques afférents à la mise en œuvre de la composante 1 « Amélioration de l'infrastructure portuaire au Port de Fomboni et amélioration de l'infrastructure des ports secondaires ». En effet, cette composante du Projet pourrait accroître les risques d'exploitation et d'atteintes sexuels / de harcèlement sexuel (EAS/HS) en raison principalement de :

- l'afflux des travailleurs qui sont loin de leur famille ;
- l'utilisation de la main-d'œuvre locale ;
- l'augmentation du revenu disponible des travailleurs qui peut accroître l'incidence de la prostitution
- la proximité des chantiers avec des établissements comme les écoles, les marchés ou d'autres lieux fréquentés par les femmes et les filles.

Par conséquent, les différentes formes de violences qui pourraient découler de la mise en œuvre du PICMC sont entre autres :

- la violence physique (coups, blessures, fractures, etc.) sur les femmes et les enfants (filles et garçons) ;
- la violence psychologique, psychosociale et morale, sous une forme verbale ou non-verbale : dénigrement, humiliation, attaques verbales, scènes de jalousie, menaces, contrôle des activités, tentatives d'isolement des proches et des amis pouvant aller jusqu'à la séquestration etc. ;
- la violence sexuelle : relations sexuelles, complètes ou incomplètes, sans consentement et/ou sous la contrainte ;
- la violence sociale : juridique, culturelle, spatiale ou autre ;
- la violence économique : privation de moyens ou de biens essentiels, contrôle ou spoliation, parfois même lorsque la femme a une activité rémunérée ;
- la violence sexuelle (harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels (EAS) ;
- la stigmatisation.

Les victimes potentielles de ces violences sont particulièrement les femmes et les enfants (filles et garçons), mais aussi les autres catégories vulnérables⁵ telles les personnes vivant avec un handicap, les mineurs sans protection, les jeunes filles issues de familles défavorisées, etc. La mise à jour des risques sera faite de façon continue par le Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG de l'UGP/PICMC, afin d'adapter les réponses. Autrement dit, l'analyse des risques sociaux, particulièrement ceux liés aux VBG/EAS/HS sera faite de façon régulière et partagée avec les parties prenantes.

⁵La vulnérabilité est perçue dans la zone non comme un état donné mais plutôt comme une situation spécifique caractérisée par l'incapacité à satisfaire ses besoins cruciaux. Cette conception de la vulnérabilité est bien rendue par la nouvelle expression consacrée « Personne en situation d'handicap ».

Tableau 1 : Risques VBG dans le cadre du PICMC

Composante	Activités	Principaux Risques VBG	Mesures de gestion
Composante 1 : Amélioration de l'infrastructure portuaire au Port de Fomboni et Construction de trois nouveaux ports secondaires à Hoani (Mohéli), Vassy (Anjouan) et Chindini (Grande Comores)	<ul style="list-style-type: none"> · Travaux de construction des ports secondaires 	<ul style="list-style-type: none"> · Violence physique (coups, blessures, fractures, etc.) sur les femmes et les enfants (filles et garçons) 	<ul style="list-style-type: none"> · Recenser les acteurs de la prévention et la lutte contre la VBG dans les communautés riveraines des sites du projet dans les îles · Sensibilisation sur la violence basée sur le genre, y compris l'accès aux ressources de santé locales pour le traitement et le soutien ; · Signature d'un code de conduite par les employés du projet avec des mesures dissuasives · Renforcer la capacité des principaux acteurs à prévenir la violence liée au sexe et à y répondre · Diffuser le mécanisme de gestion des plaintes de type VBG · Définir clairement dans les dossiers d'appel d'offres les exigences et les attentes en matière de VBG y compris un code de conduite qui traite des VBG ainsi que des formations sur les VBG · Intégrer, dans les documents de passation de marches, l'obligation d'établir un plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'EAS/HS, y compris un Cadre de responsabilisation et d'intervention, et l'intégrer dans le PGES la prise en charge des coûts liés aux VBG par les contractants · Exiger des contractants l'établissement de procédures internes pour signaler des
	<ul style="list-style-type: none"> · Travaux de construction du port de Fomboni 	<ul style="list-style-type: none"> · Violence psychologique, psychosociale et morale, sous une forme verbale ou non-verbale : dénigrement, humiliation, attaques verbales, scènes de jalousie, menaces, contrôle des activités, tentatives d'isolement des proches et des amis pouvant aller jusqu'à la séquestration 	
	<ul style="list-style-type: none"> · Chantiers de construction navale 	<ul style="list-style-type: none"> · Violence sexuelle : relations sexuelles, complètes ou incomplètes, sans consentement et/ou sous la contrainte 	
	<ul style="list-style-type: none"> · Phase de gestion de la flotte et de la navigation maritime 	<ul style="list-style-type: none"> · Violence sociale : juridique, culturelle, spatiale ou autre 	
		<ul style="list-style-type: none"> · Violence économique : privation de moyens ou de biens essentiels, contrôle ou spoliation, parfois même lorsque la femme a une activité rémunérée 	
		<ul style="list-style-type: none"> · Violence sexuelle (harcèlement sexuel, exploitation et abus sexuels (EAS) ; 	

Composante	Actités	Principaux Risques VBG	Mesures de gestion
			<p>incidents présumés d'EAS/HS afin d'établir les responsabilités</p> <ul style="list-style-type: none"> · Recruter au sein de la Mission de Contrôle un spécialiste en VBG pour superviser les questions de VBG/EAS/HS afférentes aux travaux · Sensibiliser les employés sur les VBG et surveiller l'efficacité des stratégies en place et du comportement du personnel · Assurer que les services de supervision couvrent les contrats de travail des contractants et sous-contractants · Mettre à la disposition des victimes des services de soutien anonymes · Prévoir des toilettes séparées pour les femmes et les hommes dans les bases chantiers et mettre des signalisations contre les VBG autour de ces sites <p>Renforcer le dispositif de remontée des plaintes reçues à la police et à la gendarmerie en informer les utilisateurs</p>

Aussi, dans le but de prévenir et de prendre en charge les violences basées sur le genre pendant la mise en œuvre du PICMC, un mécanisme de gestion des plaintes VBG/EAS/HS est élaboré. Le MGP décrit les procédures de traitement des plaintes liées à la VBG/EAS/HS pour assurer qu'elles soient traitées de façon rapide (avec référencement immédiat dans les 72 heures aux services médicaux, psychosociaux, et si possible, juridiques, identifiés dans le répertoire des fournisseurs de services, en annexe 6), confidentielle, éthique, et centrée sur la survivante. Il sera mis en œuvre par le projet, en partenariat avec les parties prenantes.

VI. DISPOSITIF DE PREVENTION ET DE PRISE EN CHARGE DES VBG/EAS/HS

Le mécanisme est articulé autour de la prévention et de la prise en charge des cas de VBG/EAS/HS. Il repose sur les piliers fondamentaux suivants :

- Le recrutement d'un Spécialiste en Inclusion sociale et Genre et VBG au sein du projet (ce recrutement sera bientôt effectif car la procédure est déjà engagée par l'UGP/PICMC) ;
- Elaboration de PGES-E par l'entrepreneur intégrant les mesures pour répondre aux exigences du sou projet en matière de VBG ; L'élaboration et la signature d'un Code de Conduite (un code de conduite est proposé en annexe du présent plan) ;
- Évaluer la proposition de réponse de l'entrepreneur en matière de VBG dans le PGES-E pour déterminer sa capacité à répondre aux exigences du projet en matière de VBG. (Cette évaluation est entreprise par le Spécialiste en Inclusion sociale et Genre et VBG) ;
- La formation des acteurs du PICMC et des partenaires sur les VBG/EAS/HS, et les principes directeurs/exigences ;
- La cartographie des services médicaux, psychologiques/psychosociaux, et juridiques existant, y compris une analyse des offres de services, afin de pouvoir inclure un système de référencement dans le MGP du projet ;
- Les adaptations au MGP en assurant les procédures de référencement vers les services de prise en charge ;
- La mise à disposition des kits d'urgence pour la prise en charge des survivantes de violences sexuelles dans les services de référencement ;
- La communication en vue de la diffusion du plan de prévention et de prise en charge des VBG/EAS/HS ;
- L'organisation de consultations communautaires adéquates, séparées par sexe, privées et confidentielles, afin de garantir la prise en compte des points de vue et des préoccupations des femmes et des filles ;
- L'implication des services multisectoriels afin d'assurer leur disponibilité pour les survivantes de la VBG ;
- La prise en compte des commentaires des femmes et des filles issus des consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces ;
- La mise en place de cabines de sécurité dans les endroits réservés aux femmes travailleuses pour contrôler l'accès sécurisé à ces espaces.

6.1. Code de conduite

Le code de conduite est le premier acte fort que l'UGP/PICMC devra poser en vue de prévenir les violences basées sur le genre, l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel.

Il sera élaboré par le Spécialiste Genre et VBG de l'UGP/PICMC et signé par le personnel de l'unité de coordination du PICMC et les partenaires de mise en œuvre. Un modèle de code est fourni en annexe du présent rapport pour servir de guide.

En effet, le protocole de prévention des VBG dans le cadre de la mise en œuvre du PICMC repose essentiellement sur l'élaboration et l'adoption d'un Code de conduite couvrant l'engagement et la responsabilité du PICMC (code de conduite collectif, engageant le Projet en tant qu'entité), mais aussi le personnel de l'UGP et toutes autres personnes impliquées dans sa mise en œuvre.

- Personnel du PICMC ;
- Consultants, personnel des entreprises en charge des travaux et leurs sous-traitants, et autres prestataires de services, les commissions de gestion des plaintes, etc. ;
- Services et prestataires de soins médicaux, psychologiques / psychosociaux, juridiques, sécurité (force de sécurité) ;

Ce code de conduite devra être adopté et signé par toutes les structures ou partenaires associés du PICMC y compris les entrepreneurs. La signature du code entérinera l'engagement du projet et de tous les intervenants de façon individuelle, à ne pas commettre de violence basée sur le genre, d'exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, à lutter contre toutes formes de violences basées sur le genre ou commises sur les enfants, mais aussi à signaler, en toute confidentialité, tous les actes réels de VBG, EAS, HS commis par une personne travaillant dans le Projet. Les sanctions claires doivent être inscrites dans le code de conduite et appliquées quand un cas survient. Ces Codes de Conduite seront accompagnés par les formations régulières des travailleurs sur leurs responsabilités et les comportements interdits, ainsi que les sensibilisations communautaires sur les comportements interdits et comment signaler un cas en cas de non-respect.

Le coordonnateur de l'UGP agira à titre de responsable pour tout cas porté à son attention, et déterminera toute mesure appropriée pour assurer le référencement et le suivi des cas.

Il gardera confidentielles les déclarations ou autres informations qui lui sont communiquées, étant toutefois entendu que, dans le but d'obtenir des renseignements ou des opinions, il peut partager cette information avec toute personne de son choix. A cet effet, toute personne informée par le Coordonnateur de l'UGP est tenue de garder confidentielle l'information qui lui est communiquée.

En cas de non disponibilité ou d'empêchement du Coordonnateur, les responsabilités ci-dessus citées seront assumées par un autre membre de l'UGP, notamment le Spécialiste en VBG ou son collègue Spécialiste en Sauvegarde Sociale.

6.2. Intégration des mesures VBG/EAS/HS dans le processus de recrutement des entreprises et de mise en œuvre des travaux

Dans le processus de recrutement des entreprises, l'UGP/PICMC veillera à une intégration des exigences en matière de prévention et de lutte contre les violences basées sur le Genre.

A cet effet, l'UGP/PICMC devra :

- Inclure dans les dossiers d'appel d'offres les dispositions de prévention et de lutte contre les VBG définies dans le présent plan en termes de clauses spécifiques,
- Intégrer, dans les documents de passation de marchés, l'obligation d'établir un plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'EAS/HS, y compris un Cadre de responsabilisation et d'intervention, et l'intégrer dans le PGES la prise en charge des coûts liés aux VBG par les contractants
- Evaluer dans la procédure de sélection la conformité des propositions des soumissionnaires vis-à-vis des exigences prédéfinies,
- Veiller à ce que les contrats de marchés reflètent ces dispositions et définit des mesures de sanction en cas de non-respect,
- Exiger des contractants la mobilisation de spécialistes en VBG, l'établissement de procédures internes pour signaler des incidents présumés d'EAS/HS afin d'établir les responsabilités

6.3. Formation sur les VBG/HS/EAS et la gestion des cas

Le deuxième acte fort du plan de prévention, d'atténuation et de réponses aux risques de VBG est la formation du personnel et des intervenants du Projet.

Objectifs : Traitement digne non discriminatoire des survivantes à toutes les étapes du processus

- Former les personnes chargées de traiter les plaintes à une écoute empathique et sans jugement pour traiter avec respect et dignité chaque survivante pour qu'elle soit en mesure de raconter son histoire avec ses propres mots, tout en lui garantissant la possibilité de garder son histoire pour elle ;
- Ne pas revictimiser et retraumatiser les survivantes qui sont assez courageuses pour se plaindre, contribuer à leur guérison et leur autonomisation ;
- Apprendre aux acteurs l'importance du consentement de la survivante qui doit être consciente et comprendre quelles sont toutes les options disponibles et leurs conséquences ;
- Apprendre à fournir aux survivantes des informations complètes, détaillées et communiquées d'une manière facile à comprendre, sur les services et le mécanisme de réclamation ;

- Connaître les procédures de signalement/prise en charge et sécurisation (confidentialité, protection, respect de la dignité) des survivantes d'abus sexuels/harcèlement et des personnes qui les signalent, et des sanctions prévues par la loi et par le règlement du Projet.
- Faire connaître à tous, le mécanisme de gestion des plaintes : à qui s'adresser, les différentes étapes, quelle que soit la porte d'entrée dans le circuit de prise en charge.

Les sessions de formation sur les VBG/EAS/HS pourront être animées par le Spécialiste en Genre et VBG qui sera recruté par le PICMC.

Le troisième acte du plan d'action de prévention, d'atténuation, de prévention et de prise en charge que le PICMC mettra en œuvre concerne le signalement et le référencement des survivantes de VBG vers les services de prise en charge médicale, psychosociale et juridique.

6.4. Procédures de signalement, de référencement et de prise en charge des cas d'exploitation, d'abus et d'harcèlement sexuels

6.4.1. Canaux de signalement/référencement

Au sein du PICMC, le signalement des cas ou le dépôt des plaintes liées aux VGB/EAS/HS se fera à travers plusieurs canaux :

- Boîtes à plaintes mises à la disposition du personnel et des structures partenaires ;
- Courriers physiques ou électroniques (le Projet fournira une adresse électronique fonctionnelle et un numéro de téléphone) ;
- Numéros verts existants aux Service d'Ecoute ;
- Comités de veille de lutte contre les violences basées sur le genre des localités du PICMC ;
- Mairies de la zone du PICMC ;
- Brigades de mineurs et de mœurs ainsi que celles de la Gendarmerie.

6.4.2. Principes/procédures de signalement

- Garantir l'anonymat ;
- Fournir à la survivante un environnement sûr (sécurité physique et évaluation des risques résiduels), en respectant les principes de confidentialité ;
- Respecter les souhaits, les droits et la dignité de la survivante ;
- Assurer la non-discrimination ;

- Déterminer les besoins immédiats des survivantes et les référer vers les services appropriés ;
- Fournir à la survivante des informations sur les services de VBG disponibles auprès des prestataires de services ;
- Demander à la survivante le moyen par lequel elle préfère être contactée (téléphone mobile ou fixe celui d'un(e) ami(e) ou par le biais d'une personne de confiance).

Pour le traitement de toutes plaintes liées aux VBG/EAS/HS, le consentement de la survivante sera recueilli au préalable. Le formulaire de consentement est en annexe 2.

6.4.3. Prise en charge des cas d'exploitation, d'abus et d'harcèlement sexuels

Conformément aux procédures opérationnelles standards de prise en charge et de prévention des VBG, la prise en charge comprendra :

- une prise en charge médicale ;
- une prise en charge psychologique / psychosociale ;
- une prise en charge juridique sous forme d'assistance.

6.4.3.1. Réponse médicale

Les prestataires de santé consultés dans le cadre de la prise en charge des VBG qui surviennent au cours de la mise en œuvre de ce Projet doivent assurer une prise en charge médicale confidentielle, accessible, compatissante et appropriée des survivantes de la VBG/EAS/HS, dans un climat de sécurité. Pour la violence sexuelle, la prise en charge médicale comprend au moins :

- Un examen et la description par écrit de l'état de la survivante notamment blessures ;
- Le traitement des blessures ;
- La prévention des maladies sexuellement transmissibles, y compris IST-VIH-SIDA (prophylaxie VIH avec les ARV) ;
- La prévention d'une grossesse non voulue (contraception d'urgence) ;
- La collecte de preuves médico-légales minimales (pour la réponse judiciaire) ;
- Un appui psychologique/affectif ;
- Une documentation médicale (**délivrance d'un certificat médical gratuit pour la survivante pour tous les cas de VBG**) ;

- La liste des services de prise en charge psychologique ;
- Un suivi scolaire pour les filles mères.

En effet, le PICMC devra veiller à ce que tous les services figurant sur la liste des prestataires de soins médicaux partenaires, disposent de **kits d'urgence pour la prise en charge des violences sexuelles**. Ces kits d'urgence doivent comprendre :

- Des ARV pour une prophylaxie post exposition, en vue de prévenir le VIH (**dans les 72h qui suivent l'incident du viol**);
- Une contraception d'urgence en vue de prévenir une éventuelle grossesse ;
- Un protocole pour la prise en charge des blessures (prophylaxie antitétanique) ;
- Un protocole pour la prévention et le traitement des infections sexuellement transmissibles ;
- Des tests des grossesses.

Pour les cas de harcèlement sexuel, d'exploitation ou d'abus sexuel : l'UGP/ PICMC devra les signaler au Task Team Leader (TTL) du Projet à la Banque mondiale dans les 48 heures suivant la notification du cas au projet tout en respectant les principes de confidentialité et du consentement éclairé (pas d'informations spécifiques sur les survivantes). La responsabilité de cette remontée d'information est du ressort du coordonnateur de l'UGP, ou en cas d'incapacité, du responsable VBG.

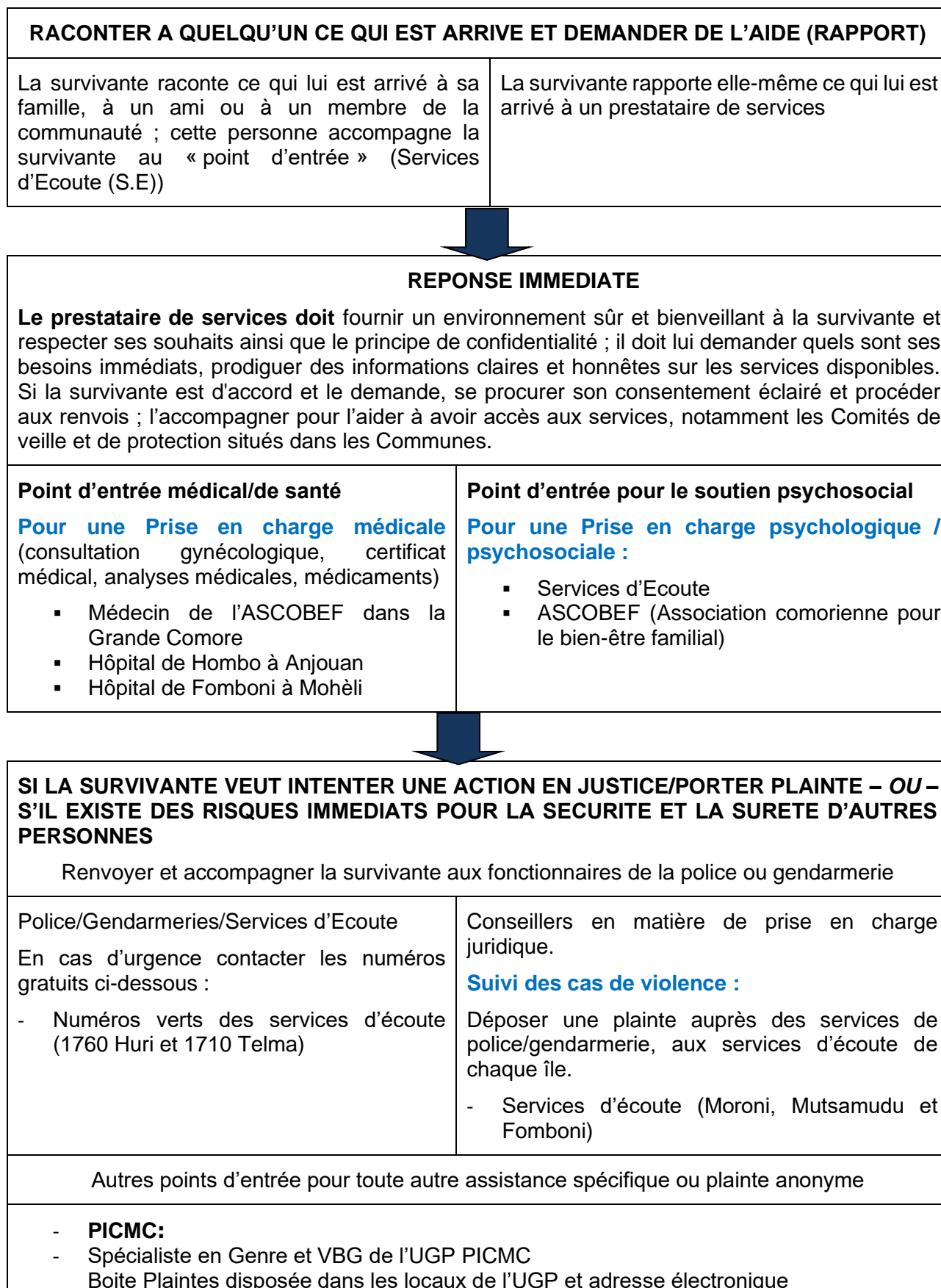
Les données à fournir porteront sur :

- la nature de la violence ;
- le lien avec le PICMC (dans les mots/opinion de la survivante);
- la localisation ;
- l'âge et le sexe de la survivante et l'auteur présumé (ainsi que son employeur) si disponible, et la référence vers des services si tel a été le cas.

6.4.3.2. Réponse psychologique / psychosociale, soutien affectif et réponse de sûreté et de sécurité.

Le PICMC travaillera en étroite collaboration avec les structures de réponse et de prise en charge des survivants de VBG/EAS/HS existants au niveau des trois îles (03) de l'Union des Comores et trois localités (03) de la zone d'intervention, et avec les services compétents listés dans le répertoire des services de prise en charge des VBG. Ces services offrent une prise en charge médicale, psychologique / psychosociale et judiciaire.

Procédures de signalement/référencement et de prise en charge des VBG



Site Web ou Page Facebook du PICMC



REPONSE SUIVANT LA REPONSE IMMEDIATE : SUIVI ET AUTRES SERVICES

Avec le temps et en fonction des choix de la survivante, cette étape peut inclure :

Soins de santé	Services psychologique / psychosocial	Acteurs de la justice (avocat)	Besoins élémentaires tel le retour des filles mère à l'école
----------------	---------------------------------------	--------------------------------	--

PRISE EN CHARGE MEDICALE

Demandeur de l'aide/ Origine de la survivante	Prise en charge /type de service Structure de réception/SERVICES RENDUS
Communauté (survivantes elle-même, famille, Relais communautaires, Police, Gendarmerie, associations des femmes et des jeunes leaders pour la paix, comités de veille)	<ul style="list-style-type: none"> - Services d'écoute : Accueil, écoute, contre référence vers les services de prise en charge médicale, psychologique / psychosociale et juridique - ASCOBEF : Accueil, écoute, soins (consultation, PF) - Association des Femmes et jeunes leaders pour la paix : Accueil, écoute, référencement - Comités de veille : Accueil, écoute, référencement - Médecin / gynécologue : <ul style="list-style-type: none"> · Délivrance d'un certificat médical · Examen complémentaire · Soins Hospitalisation · Suivi (analyses, contraception d'urgence pour prévenir une grossesse non voulue, prophylaxie post-exposition VIH pour prévenir le VIH)

Il faut noter que le dispositif de signalement, de référencement et de prise en charge susmentionné existe dans les zones d'intervention du Projet. Ce dispositif est financé par l'Etat Comorien en relation avec ses partenaires. Le plan VBG (voir annexe 5) propose des mesures de renforcement de ce dispositif avec des coûts associés ou Gendarmerie/Police et autres fournisseurs de services (structures sanitaires, services juridiques, psychosociaux / psychologiques) seraient renforcés.

6.5. Communication

En vue de vulgariser le mécanisme d'atténuation et réponses aux risques de VBG/EAS/HS, une communication ciblée sera conduite en direction des principaux acteurs du Projet. L'objectif principal est d'informer la communauté de l'existence du mécanisme, du mode de fonctionnement et des voies d'accès aux services de signalement et de prise en charge des cas de VBG/EAS/HS. La connaissance du dispositif, son utilisation et sa performance sont des défis majeurs que le Projet devra relever.

La **Communication interne** cible particulièrement les acteurs du Projet et ses partenaires de mise en œuvre, les prestataires de santé et autres services sollicités dans le cadre de la prise en charge des VBG/EAS/HS. Le Projet saisira toutes les occasions offertes pendant les ateliers, réunions et formations pour diffuser des messages sur la prévention des VBG/EAS/HS.

Objectif : prévention des violences, harcèlement sexuel, exploitations et abus sexuels et adoption du code de conduite qui doit être vulgarisé et affiché.

La communication mettra l'accent sur les messages suivants :

- Aucune faveur sexuelle ou autre ne peut être demandée en échange d'une offre d'emploi, du règlement d'un conflit, d'une assistance médicale, ou d'une protection ;
- Il est interdit au personnel des entreprises et cabinets recrutés pour la réalisation des travaux, au personnel des services de prise en charge médical et de sécurité, de se livrer à l'exploitation et aux abus sexuels ;
- Tout cas ou soupçon d'exploitation et/ou d'abus sexuel peut être signalé en toute confidentialité ;
- Un Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG de l'UGP PICMC sera recruté (vulgariser son numéro par affichage).

Ces messages devront être affichés à des endroits stratégiques pour une meilleure vulgarisation, en complément au code de conduite signé par le personnel et les prestataires de services mobilisés dans le cadre de l'exécution du Projet, (consultants, fournisseurs, entreprises, prestataires de services, services de signalement et de prise en charge médicale, juridique, psychologique, etc.).

Communication sociale

La communication sociale vise les populations, en particulier la communauté riveraine du Projet (associations et réseaux communautaires, et les différentes catégories sociales). L'objectif est de vulgariser toutes les informations sur le dispositif d'atténuation, de prévention et de prise en charge des VBG/EAS/HS (respect des droits et de l'intégrité physique, protection des femmes et des enfants, les procédures de signalement, de référencement et de prise en charge des survivantes de VBG/EAS/HS mises en place dans le cadre de l'exécution de ce Projet).

Néanmoins, il est important que des activités de diffusion spécifiques soient menées en direction des groupes de femmes, des associations de défense des droits de la femme et de l'enfant, des hommes, des jeunes filles et jeunes garçons, des forces de sécurité, des agents de santé communautaires.

Les principaux canaux de communication qui peuvent être utilisés pour la divulgation du Plan d'atténuation et réponses aux risques de VBG/EAS/HS sont les suivants :

- Les radios – télé de l'Etat qui peuvent être des partenaires privilégiés ;
- Les radios – télé communautaires ;
- Les presses écrites ;
- Les artistes ;
- Les réseaux de femmes et de jeunes (groupements de promotion féminine, associations sportives et culturelles) ;
- Les réunions communautaires dans chaque quartier/commune/village ;
- La presse en ligne ;
- Les prêches des mosquées de quartier/village ;
- Crieur public avec sonorisation qui va faire le tour des quartiers/ du village pour une Large diffusion et délivrer les messages ;
- Les affiches ;
- Les flyers ;
- Les écoles et structures riveraines des investissements physiques du PICMC.

Les violences basées sur le genre sont considérées comme un sujet tabou aux Comores. La plupart des cas sont réglés au sein des familles et des communautés et les survivantes livrées à leur sort, parfois contraintes de garder le silence, et ne bénéficient d'aucun accompagnement social ou psychologique. Du fait des pesanteurs socio-culturelles, (les questions d'honneur, de pureté, de stigmatisation, rejet, traitement à l'amiable, etc.), certaines survivantes de violences basées sur le genre vivent un traumatisme psychique profond, puisqu'aucune prise en charge ne leur est fournie (juridique, sociale, psychologique, économique) pour traiter le traumatisme et assurer la réinsertion sociale.

La communication devra mettre l'accent sur le fait que dénoncer une violence basée sur le genre est une obligation sociale et permet de sauver une vie. Les messages pourraient aussi aborder la question de la confidentialité, de la sécurité et de la dignité de la survivante qui seront préservées, afin d'encourager les survivantes à signaler les cas et bénéficier d'une prise en charge. Certaines survivantes ont souvent peur des représailles de l'auteur ou de sa famille et préfèrent garder le silence.

La communauté des différentes localités de la zone d'intervention du PICMC doivent plus particulièrement être informées :

- de la non-tolérance des VBG (exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel) ;
- des dispositions juridiques prévues par la loi pour sanctionner les auteurs de VBG/EAS/HS ;
- des endroits où se rendre pour signaler et obtenir de l'aide médicale, psychologique, juridique et de sécurité;
- des procédures de prise en charge et des services disponibles et des modalités d'accès à ces services ;
- des principes/conditions de confidentialité ;
- des principes de sécurité et de respect de la vie privée des survivantes.

Un Plan de communication des activités de communication relatives au Plan de prévention, d'atténuation et Réponses aux Risques VBG/EAS/HS se trouve en Annexe 5.

6.6. Suivi-évaluation du Plan d'action d'atténuation et de réponses aux risques de VBG/EAS/HS

L'objectif du suivi-évaluation est la documentation et le suivi des cas de VBG/EAS/HS signalés. Conformément aux principes d'éthique, de sécurité et de confidentialité, aucune information pouvant permettre d'identifier la survivante, sa famille et l'agresseur ne doit figurer dans un rapport de données. Le suivi va essentiellement permettre au PICMC de partager l'état d'avancement du traitement des cas, les contraintes, les besoins additionnels en termes d'assistance/accompagnement des fournisseurs de services. Ce suivi sera assuré par le point focal, en l'occurrence le spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG du PICMC. Il sera l'interlocuteur des fournisseurs de services de prévention, de signalement et de prise en charge des cas de VBG/EAS/HS référés.

Les principes à respecter dans le cadre de la documentation et du suivi des cas sont :

- remplir les formulaires de rapport d'incident en respectant les principes directeurs (Annexes 1 et 2) ;
- assurer la confidentialité des informations ;
- respecter les survivantes ;
- conserver les formulaires d'incidents renseignés dans des armoires sécurisées (fermés à clé).

Les formulaires seront conservés dans une armoire fermée qui ne sera accessible, au niveau du Projet, qu'au spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG du PICMC et au point focal au niveau des fournisseurs de services (chaque fournisseur de services pourra désigner un point focal qui, entre autres tâches, veillera au respect des principes de confidentialité). Un accent particulier sera mis sur ces aspects de confidentialité et de protection de la vie privée des survivantes et de leur famille pendant les formations.

Un rapport périodique (mensuel) sera élaboré pour relater la situation de la gestion des cas enregistrés. Les principales informations suivantes doivent figurer dans ce rapport :

- Pourcentage de travailleurs ayant signé le Code de Conduite ;
- Pourcentage de travailleurs ayant participé à une séance de formation sur le code de bonne conduite ;
- Pourcentage de femmes (y compris les jeunes filles) ayant participé aux consultations sur les activités projet et les questions de VBG/EAS/HS ;
- Nombre de cas de VBG/EAS/HS contre les enfants rapportés ;
- Pourcentage des cas VBG/EAS/HS référés vers les structures de prise en charge ;
- Types d'incidents (définition ou catégorisation des cas) ;
- Nombre ou pourcentage d'incidents (par type d'incident) en fonction :
 - ⊖ de l'âge de la survivante ;
 - si l'agresseur est lié au PICMC;
 - du nombre d'agresseurs ;
 - de l'âge de l'agresseur ;
 - des services reçus, des renvois effectués et des actions en attente ;
 - nombre de cas traités et clôturés ;
 - nombre de cas en cours de traitement, contraintes ;
 - sanctions prises en interne le cas échéant.

Ces rapports seront complétés par une analyse des risques qui sera faite de façon continue pendant toute la durée de mise en œuvre du Projet. Ces informations essentielles permettront au Projet, de mieux adapter les activités de prévention et de prise en charge, (messages de sensibilisation, redéfinition des cibles, capitalisation des leçons et expériences), et de mieux collaborer avec les acteurs communautaires, postes et centres de santé, hôpitaux et structures/associations offrant des services d'accueil, de prise en charge médicale, juridique, psychosociale aux survivantes de VBG/EAS/HS au cours du Projet.

ANNEXES

ANNEXE 1 : FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES ET DE REFERENCEMENT DES SURVIVANTES DE VBG

Fiche de signalement des violences

CODE CONFIDENTIEL :

Ile : Mwali Ndzuwani Ngazidja

<p>1 Auteur du signalement</p> <p>Nom et prénom : ----- Titre ----- Date ----- Heure ----- Lieu -----</p>	<p>2 Destinataire de la fiche</p> <p><input type="radio"/> Gendarmerie de ----- <input type="radio"/> Police de ----- <input type="radio"/> Avocat ----- <input type="radio"/> Brigade de mineur ----- <input type="radio"/> Autres -----</p>
--	--

3 Information de la victime

Nom et prénom : -----
 Date et lieu de naissance : -----
 Garçon Fille Femme
 Ecole et classe : -----
 Adresse : -----

4 Renseignements sur les parents

Nom et prénom : -----	Fonction : -----
Niveau d'étude -----	Tel -----
Nom de la mère -----	Fonction -----
Niveau d'étude -----	Tel -----

Marié (e) , Séparé (e) , Divorcé (e) , Veuf , Veuve

5 Renseignements des tuteurs en l'absence des parents

Nom et prénom du tuteur : -----	Fonction : -----
Niveau d'étude -----	Tel -----
Nom et prénom de la tutrice -----	Fonction -----
Niveau d'étude -----	Tel -----

Marié (e) , Séparé (e) , Divorcé (e) , Veuf , Veuve

6 Type des violences

Violence sexuelles	Violence physique	Violence psychologique	Violence économique	Violence culturelle	Autres à préciser

7 Informations sur l'auteur des violences

Nom et prénom : -----
 Age ----- sexe : F M
 Adresse -----
 Nationalité -----
 Carrure (teint, longueur) -----
 Signe particulier -----
 Lien avec la famille de la victime ----- Autres -----

8 Informations du l'auteur si c'est un mineur

Renseignements sur les parents

Nom et prénom : -----	Fonction : -----
Niveau d'étude -----	Tel -----
Nom de la mère -----	Fonction -----
Niveau d'étude -----	Tel -----

Marié (e) , Séparé (e) , Divorcé (e) , Veuf , Veuve

Renseignements des tuteurs en l'absence des parents

Nom et prénom du tuteur : -----	Fonction : -----
Niveau d'étude -----	Tel -----
Nom et prénom de la tutrice -----	Fonction -----
Niveau d'étude -----	Tel -----

Marié (e) , Séparé (e) , Divorcé (e) , Veuf , Veuve

Observation : -----

NB : Pour toutes les plaintes déposées au niveau du PICMC, le Point Focal Genre/VBG renseignera cette fiche et communiquera toutes les réponses et informations indispensables à la survivante pour une prise en charge immédiate, globale et adaptée auprès des fournisseurs de services partenaires.

ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

Nom de la structure

Note à l'attention de l'opérateur médico-sanitaire : Lire la totalité du formulaire à la survivante, en lui expliquant qu'elle peut choisir (ou ne pas choisir) n'importe quelle des rubriques énumérées. Se procurer sa signature ou l'empreinte de son pouce accompagnée de la signature d'un témoin.

Je soussigné(e), _____, (nom de la survivante en capitales)

Autorise la structure médico-sanitaire susmentionnée à effectuer ce qui suit (cocher les cases correspondantes):

- | | Oui | Non |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Pratiquer un examen médical , y compris gynécologique | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Collecter des preuves , telles qu'échantillons de fluides corporels, vêtements, cheveux et poils, fragments d'ongles, échantillons de sang et photographies | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fournir des preuves et des informations médicales à la police et/ou aux tribunaux concernant mon affaire ; ces informations seront limitées aux résultats de l'examen en question et au suivi médical assuré. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Signature: -----

Date: -----

Témoin: -----

**ANNEXE 3 : PLAN D'OPERATIONNALISATION DU PLAN D'ACTION DE
PREVENTION, D'ATTENUATION ET REPONSES AUX RISQUES DE VBG/EAS/HS**

Activités	Echéance	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)
Activité 1 : Recrutement d'un Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG du PICMC au sein de l'UGP du PICMC	Janvier 2022	Retard dans la mise en place du Plan de prévention, d'atténuation, et de réponses aux risques de VBG/EAS/HS	Condition au démarrage du Projet	UGP PICMC
Activité 2 : Formation du personnel de l'UGP du PICMC sur les VBG/EAS/HS, leur prévention et prise en charge	Avant l'entrée en vigueur du financement	Méconnaissance des exigences et normes en matière de prévention et de prise en charge des VBG/EAS/HS Non prise en charge ou non-respect des principes et des procédures de signalement et de prise en charge des VBG	Recruter un spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG pour assurer la formation du personnel du PICMC et des parties prenantes clés	UGP PICMC
Activité 3 : Définir clairement dans les dossiers d'appel d'offres les exigences et les attentes en matière de VBG y compris un code de conduite qui traite des VBG ainsi que des formations sur les VBG	Avant le lancement des DAO	Méconnaissance des exigences et normes en matière de prévention et de prise en charge des VBG/EAS/HS Non prise en charge ou non-respect des principes et des procédures de signalement et de prise en charge des VBG dans les travaux	Veiller à ce que le spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG passe en revue l'ensemble des cahiers de charges des entreprises et mission de contrôle	UGP PICMC
Activité 4 : Élaboration et signature des codes de bonne conduite pour les travailleurs/ouvriers et le personnel du projet (Comportement interdit, liste des sanctions, Standards minimums à suivre pour l'UGP, Obligations de rapportage et mécanisme de recueil des plaintes)	Avant le début des travaux et pendant toute la mise en œuvre du Projet	Absence d'un règlement intérieur ou non-intégration des clauses contractuelles spécifiques VBG/EAS/HS dans les contrats des entreprises, pour prévenir et signaler les cas de violences	Recruter un Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG pour l'élaboration du code de conduite VBG/EAS/HS et la formation sur son application/vulgarisation (le même consultant peut élaborer le Code de conduite et faire les sessions de formation)	UGP PICMC

Activités	Echéance	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)
<p>Activité 5 : Cartographie et évaluation des capacités des fournisseurs de services de qualité identifiés dans le répertoire et offrant des services d'accueil, de prise en charge médicale, psychologique, sécuritaire et juridique aux survivantes de VBG/EAS/HS (évaluation des besoins et définition des cadres et modalité de collaboration)</p>	<p>Avant l'entrée en vigueur du financement</p>	<p>Non disponibilité de ressources, et d'équipements pour la prise en charge efficace des cas de violences signalés et référés</p> <p>Non-Respect des procédures opérationnelles standard et des exigences de la banque mondiale en matière de prise en charge des cas et de reportage</p>	<p>Mettre à la disposition de tous les fournisseurs de services partenaires, qui offrent des réponses médicales, psychologiques, juridiques, de sécurité, des ressources leur permettant de remplir leur mission d'assistance et de prise en charge de façon efficace et dans le respect des principes et procédures en vigueur</p>	<p>UGP PICMC</p> <p>Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG</p>
<p>Activité 6 : Elaboration d'un plan de communication et des modalités de mise en œuvre d'une Campagne de diffusion et de sensibilisation sur le plan d'action de prévention, d'atténuation, et de réponses aux risques de VBG/EAS/HS</p>	<p>Avant l'entrée en vigueur du financement</p>	<p>Mauvaise communication</p> <p>Non information des parties prenantes de l'existence de ce dispositif</p> <p>Absence d'outils pour la communication (information/sensibilisation des parties prenantes)</p>	<p>Préparer un plan de communication inclusif et adapté aux réalités socio-culturelles et aux besoins spécifiques des différentes parties prenantes et catégories vulnérables dans les 3 localités d'intervention du PICMC</p> <p>Nommer un chargé de la communication sociale sur les aspects Genre et VBG (étudier les moyens d'impliquer et de faire participer les médias/radios communautaires et les communautés, notamment les acteurs communautaires clés),</p> <p>Prendre en compte les besoins des femmes et des filles, ainsi que des autres personnes vulnérables dans la stratégie de communication</p>	<p>UGP PICMC</p> <p>Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG</p>

Activités	Echéance	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)
Activité 7 : Formation des fournisseurs de services du répertoire, sur les Codes de conduite et procédures opérationnelles standards et les principes de la Banque mondiale en matière de prévention et de prise en charge des VBG	Avant le début des travaux et périodiquement pendant toute la mise en œuvre du Projet	Non-respect des procédures et exigences en matière de traitement des cas de VBG signalés	Recruter un spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG	UGP PICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Activité 8 : Dotation des services de prise en charge des VBG de ressources (kits d'urgence, matériels de soins, outils de gestion des données, etc.)	Avant le début des travaux et pendant toute la mise en œuvre du Projet	Non-respect du Protocole de prise en charge des cas de VBG, faute de ressources et d'équipements nécessaires	Diagnostic des besoins et capacités des services de prise en charge des survivantes de VBG	UGP PICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Activité 9 : Organisation de Consultations communautaires pour le recueil des avis et préoccupations des femmes et des enfants (filles et garçons)	Avant le début des travaux et périodiquement pendant toute la mise en œuvre du Projet	Non prise en compte des points de vue et des préoccupations/besoins des femmes et des enfants filles et garçons dans la conception, la construction et la gestion/exploitation des espaces prévus	Organiser des consultations en groupes séparés (Femmes, enfants filles, enfants garçons), en particulier pour les composantes, afin de recueillir et de prendre en compte leurs avis, attentes et préoccupations sur la mise en œuvre de ces composantes et sur les questions liées à l'accès à la terre et au marché communautés pastorales et habitants locaux).	UGP PICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Activité 10 : Tenue de séances de sensibilisation aux alentours des sites de travaux, ciblant les populations riveraines, sur les comportements interdits dans les codes de conduite et les modalités d'accès au MGP en cas de non-respect	Avant l'installation des chantiers et le démarrage des travaux de génie civil	Méconnaissance du Plan d'action de prévention, d'atténuation et de réponses aux risques de VBG/EAS/HS par les communautés riveraines	Vulgariser les dispositions de prévention, d'atténuation et de réponses aux risques de VBG/EAS/HS au sein des communautés riveraines des travaux de génie civil	Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG

Activités	Echéance	Risques/Contraintes	Solutions proposées	Responsable (s)
Activité 11 : Signature des codes de conduite avec des messages clairs sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS et les formations continues avec les sanctions claires en cas de non-respect	Avant le début des travaux	Non-respect des procédures et exigences de conduite à tenir	Les travailleurs au PICMC	UGP PICMC
Activité 12 : Tenue de consultations régulières pour évaluer les risques de VBG/EAS/HS et pour évaluer l'efficacité des mesures d'atténuation mises en place	Avant le début des travaux et périodiquement pendant toute la mise en œuvre du Projet	Non-évaluation et prise en compte de certains risques survenant en cours de mise en œuvre	Tenir périodiquement des consultations et actualiser l'analyse et le registre des risques de VBG/EAS/HS liés aux activités du projet	Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Activité 13 : Affichage du code de conduite dans les milieux publics au niveau des chantiers rappelant que les VBG/EAS/HS est interdite	Avant le démarrage des travaux (pendant l'installation des chantiers/bases vie)	Méconnaissance et non-respect du code de conduite	Veiller au respect de cette directive et assurer le suivi (renouveler les affiches en cas de dégradation)	Entreprises en charge des travaux de génie civil Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Activité 14 : Conception, partage/divulgation des supports/outils de suivi-évaluation (fiches de référence et de suivi des cas, format des rapports mensuels, mode de reportage, etc.)	Avant le début des travaux	Absence d'outils pour le traitement et le suivi des cas, et par conséquent de données pour le reportage mensuel	Impliquer le responsable du suivi-évaluation qui va assister le Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG	UGP PICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Activité 15 : Mise en œuvre des mesures spécifiques liées à l'implantation et à la gestion des chantiers (mise à disposition de blocs sanitaires séparés hommes/femmes, bien éclairés et sécurisés-qui peuvent être fermées de l'intérieur)	Pendant les installations de chantier	Non prise en compte des mesures de prévention et d'atténuation des VBG/EAS/HS dans les chantiers	Inclure toutes les clauses liées à la prévention et à l'atténuation des VBG/EAS/HS dans les contrats des entreprises	UGP PICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG

ANNEXE 4 : PLAN DE COMMUNICATION POUR LA DIFFUSION DU PLAN DE PREVENTION, D'ATTENUATION ET DE REPONSES AUX RISQUES DE VBG/EAS/HS

Activités	Parties prenantes ciblées	Indicateurs	Coût (en KMF)	Responsables
Ateliers d'information et de partage du Plan d'Action de prévention, d'atténuation et réponses aux Risques VBG/EAS/HS	Toutes les parties prenantes (autorités administratives et locales des régions, départements et communes de la zone d'intervention Personnel du PICMC, firmes en charge de la réalisation des investissements et autres prestataires de services recrutés, communautés affectées riveraines du Projet	Nombre d'ateliers d'information/partage tenus Nombre de participants Nombre de femmes	3 000 000	UGPPICMC
Séances communautaires d'information sur le mécanisme de prévention, d'atténuation et de réponses aux Risques VBG/EAS/HS	Réseaux et associations communautaires, Mairies et chef des villages des zones concernées par le projet	Nombre de sessions organisées Nombre de participants	3 000 000	UGPPICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Séances communautaires d'information et de sensibilisation sur le mécanisme de prévention, d'atténuation et de réponses aux Risques VBG/EAS/HS	Jeunes filles et garçons des communautés affectées des zones concernées par le projet	Nombre de sessions organisées Nombre de jeunes filles et garçons touchés	3 000 000	UGPPICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Séances d'information/sensibilisation sur le mécanisme de prévention, d'atténuation et de réponses aux Risques VBG/EAS/HS	Hommes et Femmes des communautés affectées	Nombre de sessions organisées Nombre de femmes et d'hommes touchés	3 000 000	UGPPICMC Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG
Séances d'information/sensibilisation sur le Plan de prévention, d'atténuation et de réponses aux Risques VBG/EAS/HS	Personnel des écoles riveraines des travaux d'investissements Elèves	Nombre de directeurs touchés Nombre d'enseignants touchés Nombre d'élèves touchés (selon le sexe)	3 000 000	UGPPICMC
Information sur le Code de conduite	Personnel du PICMC Personnel des Firmes en charge des travaux Consultants	Nombre de sessions organisées Nombre de personnes informées (selon le sexe)	3 000 000	UGPPICMC

Activités	Parties prenantes ciblées	Indicateurs	Coût (en KMF)	Responsables
	Prestataires de services de prise en charge VBG			
Information des prestataires de services sur le dispositif de prise en charge des VBG	Personnel des services de santé identifiés Associations de défense des droits de la Femme et de l'Enfant et autres associations offrant des services médicaux, juridiques, psychosociaux, de réinsertion sociale, de sécurité (Forces de sécurité), etc.	Nombre de prestataires informés	2 000 000	UGPPICMC

NB : Les activités de communication sur le Plan de prévention, d'atténuation et Réponses aux Risques VBG/EAS/HS porteront principalement sur les principes directeurs du plan de réponse, sur les canaux de dépôt des plaintes, la prévention des VBG/EAS/HS (Code de conduite, avec une tolérance zéro et l'obligation de signaler les cas de VBG/EAS/HS), les procédures de signalement/dépôt des plaintes, de prise en charge des cas de VBG, le répertoire des prestataires de services médicaux, psychologiques, juridiques et de sécurité (prestataires, services proposés, adresses et contacts). Ce plan de communication sera adapté aux besoins spécifiques des parties prenantes, en particulier les communes bénéficiaires ou affectées par le PICMC et peut évoluer au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

**ANNEXE 5 : PLAN DE FORMATION/RENFORCEMENT DE CAPACITES DES
PARTIES PRENANTES SUR LA PREVENTION ET LA PRISE EN CHARGE DES
VBG/EAS/HS**

Modules	Résultats attendus	Parties prenantes concernées	Date de la Formation	Coût Prévisionnel (en KMF)
Normes environnementales et sociales en lien avec les activités du Projet et la gestion des risques liés aux Violences Basées sur le Genre (VBG/EAS/HS)	Les Normes Environnementales et Sociales liées aux activités du Projet sont connues pour une meilleure gestion des risques de VBG	<ul style="list-style-type: none"> - UGPPICMC - Autorités administratives des localités concernées (Gouverneurs, Préfets, etc.) - Autorités locales des Communes concernées - Commissions de gestion des plaintes - Commissariat National au Genre - Entreprises recrutées pour la réalisation des investissements ou travaux - Services déconcentrés (Action Sociale, Développement Communautaire, etc.) - Gendarmerie/Police - Représentants des communautés - ONG/Société civile, etc. 	Dès le démarrage du PICMC	10 000 000
Procédures de Prévention et de prise en charge des VBG - Intégration du Genre dans la mise en œuvre des activités du PICMC - Principes et Procédures de signalement et de prise en charge des cas d'abus sexuels (Procédures Opérationnelles Standards Nationales/Exigences de la Banque mondiale)	Le personnel du PICMC, les parties prenantes et le personnel des services de référencement et de prise en charge connaissent les principes et procédures de signalement et de prise en charge des survivantes d'exploitation et abus sexuels/harcèlement, des personnes qui les signalent, et des sanctions prévues par la loi et par le règlement du Projet	<ul style="list-style-type: none"> - Autorités - Forces de sécurité (Gendarmerie, Police) - UGPPICMC et autres intervenants (entreprises et sous-traitants, Consultants) - Fournisseurs de services de prise en charge des VBG - Société civile et ONG - Comités régionaux de lutte contre les VBG - Acteurs communautaires (relais, Associations et Groupements de femmes, et de jeunes leaders pour la paix, mairies et chefs des villages, etc.) 		
Mise en place et opérationnalisation du dispositif d'atténuation et Réponses aux Risques VBG/EAS/HS:	Les parties prenantes connaissent : - les principes et procédures ; - le dispositif de prévention et de prise en charge ;	<ul style="list-style-type: none"> - PICMC/ Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG - Autorités administratives (Gouverneur, Préfets,) et locales (Elus locaux des différentes Communes) 	Dès le démarrage	10 000 000

Modules	Résultats attendus	Parties prenantes concernées	Date de la Formation	Coût Prévisionnel (en KMF)
<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place et gestion des canaux de dépôt des plaintes/signalement - Principes et Procédures de traitement - Communication sur le mécanisme de gestion des plaintes liées aux VBG 	<ul style="list-style-type: none"> - les fournisseurs de services de prise en charge des cas de VBG 	<ul style="list-style-type: none"> - Structures riveraines des activités/investissements physiques du PICMC - Entreprises en charge des travaux - Gendarmerie/Police et autres fournisseurs de services (structures sanitaires, services juridiques, psychosociaux / psychologiques) - Représentants des parties prenantes (Communautés, société civile, ONG, etc.) 		
<p>Mise en place d'un système de Gestion des données VBG</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un système informatique de gestion des cas de VBG - Elaboration des outils et supports de gestion des plaintes -Suivi-évaluation et rapportage des données 	<ul style="list-style-type: none"> - Un Système Informatique de Gestion des données du MGP est mis en place pour un suivi du traitement des plaintes - Les outils de collecte et de traitement sont élaborés - Le format des rapports et la périodicité sont définis - Le système d'archivage est défini (respect du principe de confidentialité) - Les fournisseurs de services connaissent leurs rôles et tâches et les exigences y afférentes 	<ul style="list-style-type: none"> - PICMC (Spécialiste en Inclusion sociale / Genre et VBG) - Fournisseurs de services (Points focaux) 	<p>Dès le démarrage du PICMC</p>	<p>5 000 000</p>

**ANNEXE 6: REPERTOIRE DES FOURNISSEURS DE SERVICES DE PREVENTION ET
DE PRISE EN CHARGE DES CAS D'ABUS SEXUELS**

Services/ressources disponibles	Domaines d'intervention	Contacts
Union des Comores		
PICMC	Signalement /référencement/suivi des cas	Numéro téléphone et adresse électronique à fournir par le PICMC
Les trois Services d'Ecoute de l'union des Comores	Accueil, écoute, prise en charge médicale, Psychologique / psychosocial et prise en charge juridique	Numéros verts 1760 Huri et 1710 Telma
Brigades des mineurs et des mœurs	Accueil, écoute et référencement	Les responsables des brigades - Grande Comores :Com. Darouèche - 332 14 85 - Anjouan :CazouineHalidi - 329 05 93 - Mohéli : Mr IrchadeNomane - 345 08 99
Brigades de la gendarmerie	Accueil, écoute et référencement	Les responsables des brigades dans les trois îles de l'Union des Comores
Comités de veille	Accueil, écoute et référencement	Les animatrices
L'association des femmes et jeunes leaders pour la paix	Accueil, écoute et référencement	Les Coordinations préfectorales
L'association Hifadhu	Accueil, écoute, prise en charge médicale et juridique	Présidente de l'ONG Mme SittiAttoumane : 332 25 13

**ANNEXE 7: ASPECTS DU PLAN DE COMMUNICATION,
DE SENSIBILISATION ET DE PLAIDOYER SUR LES
VBG/EAS/HS EN LIEN AVEC LE PICMC**

Trame du plan de communication sur les VBG/EAS/HS en lien avec le PICMC

1. Informations sur les VBG/EAS/HS
2. Définition et Présentation des différentes formes de VBG
3. Causes des VBG/EAS/HS en lien avec le PICMC
4. Les conséquences
5. La législation comorienne et les sanctions

La Sensibilisation et le plaidoyer

6. Les acteurs à impliquer
 - Les intervenants du PICMC (UGP, entités d'exécution, fournisseurs et prestataires) ;
 - Les Autorités administratives ;
 - Les collectivités territoriales ;
 - Les leaders religieux et d'opinion ;
 - Les ONG, OCB ;
 - La population de la zone d'intervention du PROCASEF (notable, homme, femme, jeunes, autres personnes vulnérables) ;
 - Les médias.
7. Le Format de communication et de sensibilisation : focus groupe, causeries, émissions radios, affiches en français et en langues locales

ANNEXE 8 : CODE DE BONNE CONDUITE

CODES DE CONDUITE ET PLAN D'ACTION POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST, ET LA PRÉVENTION DES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE ET LES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

1.1. Généralités

Le but des présents *Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre les VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

1.2. Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

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.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent 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.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »⁶. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consentie (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consenti 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.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. 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).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) 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, 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 (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)

⁶ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

- **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, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁷, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁸, 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.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : 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, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁹.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'Entreprise (E-PGES) : 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.

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

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

Consentement : est 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

⁷ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁸ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁹ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

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 inférieur¹⁰. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution 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.

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.

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 un salaire, 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.

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

Code de conduite concernant les VBG et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.

Équipe de conformité VBG et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.

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

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un 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'un Entreprise ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VGB ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

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

¹⁰ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

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.

1.3. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

- i. **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder les questions de VBG et de VCE ;
- ii. **Code de conduite du gestionnaire** : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
- iii. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

Code de conduite de l'entreprise

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) 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 :

Généralités

1. 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 pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des Entreprises » (E-PGES).
3. 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 et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. 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.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. 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.
9. 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.
10. L'entreprise :

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

11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG 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.

13. Toutes les formes de VBG 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.

- i. 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.
- ii. 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.

14. 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.

15. À moins qu'il n'y ait consentement¹¹ 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.

16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.

17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.

18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG 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.

¹¹ Le **consentement** se définit comme le choix libre 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 prévoit 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.

Mise en œuvre

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

19. 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 ».
20. 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 entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. 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.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'Entreprise/des Entreprises, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. 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 Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. 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 du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

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 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

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 VBG et aux 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 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 (E-PGES) 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 et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG 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

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. 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 ;
 - ii. 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 ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. 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 ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos 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.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. 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 ;
 - iii. Enoncent 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 et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG 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 accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG 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 et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : 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.
9. 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.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. 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 ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. 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 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 et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés 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.

13. 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 :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG 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) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre Entreprise sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivant(e)s et/ou l'auteur 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 ;
 - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. 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 et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
 - i. L'avertissement informel ;
 - ii. L'avertissement formel ;
 - iii. La formation complémentaire ;
 - iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - vi. Le licenciement.

18. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (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 à l'ESHS, à la HST, aux VBG 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

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) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il 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 ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des Entreprises (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. 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 ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. 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 ;
8. 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 ;
9. 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.) ;

10. 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 ;
11. 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 ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹² 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 ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. 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) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. 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 ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. 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 :

¹² Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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 prévoit 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.

21. 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 ;
22. 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 ;
23. 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 ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. 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 :

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

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 du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG 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 et aux exigences HST, aux VBG 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 : _____

Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes consistant à :

1. Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
2. Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
3. Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivant(e)s (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige).

Les Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE devraient préciser :

1. A qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
2. Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du MGP en cas d'allégation de VBG et VCE ;
3. Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s peuvent inclure :

1. Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
2. Une avance de salaire ;
3. Le paiement direct des frais médicaux ;
4. La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
5. Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ;
6. L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
7. Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;
8. La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹³ :

¹³ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;
5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

Les options de congé pour les survivant(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :

1. Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
2. Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
3. Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
4. La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de VBG et VCE comprennent :

1. L'avertissement informel ;
 2. L'avertissement formel ;
-

que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.