Public Disclosure Authorized

Public Disclosure Authorized

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

Honneur – Fraternité – Justice

Ministère de l'Agriculture

PROJET DE DEVELOPPEMENT ET DE RESILIENCE DE LA VALLEE DU FLEUVE SENEGAL RIVE DROITE/MAURITANIE (P179449)

PLAN DE REPONSE POUR LA PREVENTION, L'ATTENUATION DES RISQUES, ET LA PRISE EN CHARGE DES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE, L'EXPLOITATION ET LES ABUS SEXUELS ET LE HARCELEMENT SEXUEL (VBG/EAS/HS) & LE CODE DE CONDUITE ASSORTI DE CODES DE CONDUITE POUR LE PROJET DE DEVELOPPEMENT ET DE RESILIENCE DE LA VALLEE DU FLEUVE SENEGAL RIVE DROITE/MAURITANIE (P179449)

VERSION DEFINITIVE

Janvier 2024

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES **2**

LISTE DES TABLEAUX 2
LISTE DES ABREVIATIONS 3
CHAPITRE 1.CONTEXTE 5
CHAPITRE 2. CADRE CONCEPTUEL : PRINCIPAUX TERMES ET DEFINITIONS 7
2.1. DEFINITIONS 7
2.2. VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE 7
2.3. VIOLENCE A L'EGARD DES ENFANTS 8
CHAPITRE 3. CADRE JURIDIQUE NATIONAL AFFERENT AU GENRE ET AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE 9
3.1. CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE 12
CHAPITRE 4. ANALYSE DES RISQUES DE VBG DANS LE CADRE DU PROJET 13
4.1. DESCRIPTION DU PROJET 13
4.2. PREVALENCE DES VBG EN GENERAL ET AU NIVEAU DE LA ZONE DU PROJET 14
4.3. ANALYSE DES RISQUES DE VGB SUSCEPTIBLES D'ETRE INDUITS PAR LE PROJET 14
CHAPITRE 5. PLAN D'ACTION DE PREVENTION, D'ATTENUATION DES RISQUES ET REPONSE AUX VGB/EAS/HS 16
5.1. OBJECTIFS 16
5.2. PLAN D'ACTION 16
CHAPITRE 6. MECANISME DE TRAITEMENT DES CAS D'EAS/HS 28
6.1. PROCEDURES DE GESTION DES PLAINTES 28
6.2. PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET D'INTERVENTION : SERVICES SPECIFIQUES DEDIES AU TRAITEMENT DE CAS DE VBG ET D'ABUS SEXUELS 30
CHAPITRE 7. BUDGET POUR LE PLAN D'ACTION VBG/ EAS/HS 31
CHAPITRE 8. CONCLUSION 32
ANNEXES 33

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Plan d'action de prévention, d'atténuation des risques et réponse aux VGB/EAS/HS 18
Tableau 2: Budget du Plan d'action EAS/HS 31

LISTE DES ABREVIATIONS

AFCF	Association des Femmes Cheffes de Ménage
AMAFEJ	Association Mauritanienne des Femmes Juristes
AMDH	Association Mauritanienne des Droits de l'Homme
AMSME	Association Mauritanienne pour la Santé de la Mère et de l'Enfant
BM	Banque Mondiale
CES	Cadre Environnemental et Social
CEDEF	Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes.
CGES	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
DUDH	Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
DECE	Direction de l'Evaluation et du Contrôle Environnemental
DEL	Développement Economique Local
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
HS	Harcèlement Sexuel
MASEF	Ministre des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Sociale
PGMO	Plan de Gestion de la Main d'œuvre
PGPP	Plan de Gestion des Pestes et Pesticides
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
UCP	Unité de Coordination du Projet

UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants

CHAPITRE 1. CONTEXTE

Le Gouvernement de la République Islamique de Mauritanie, avec le soutien financier et technique de la Banque mondiale, prépare le Projet de Développement et de Résilience de la Vallée du Fleuve Sénégal en Rive Droite/Mauritanie (P179449).

L'Objectif de Développement (ODP) du PRDC/VFS-SN est d'améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés ciblées dans la vallée du fleuve Sénégal (Mauritanie et Sénégal)

La zone d'intervention du Projet comprend quatre (04) Wilayas (Trarza, Brakna, Gorgol, Guidimagha) et sera mise en œuvre à travers les cinq (05) composantes.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de Développement et de Résilience de la Vallée du Fleuve Sénégal en Rive Droite/Mauritanie (P179449), le gouvernement de la Mauritanie a élaboré plusieurs instruments de sauvegarde environnementale et sociale en prélude à sa mise en œuvre, notamment le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), le Plan de Mobilisation des Partie Prenantes (PMPP), le Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) et le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), un Plan de Gestion des Pestes et Pesticides (PGPP), est un document d'orientation sur l'intégration des mesures liées aux VBG/EAS/HS dans le cadre de la mise en œuvre des sous-projets pour se conformer aux clauses spécifiques de l'accord de financement entre les deux parties.

Les objectifs visés par le plan dans la mise en œuvre des sous-projets du projet sont de :

- Doter le projet des mesures d'atténuation des risques liés aux VBG et EAS/HS.
- Rendre disponible un document comportant les mesures d'atténuation des risques liés aux EAS/HS et aux VBG.
- Développer des processus et des procédures pour répondre à l'EAS/HS si cela se produit dansle cadre du projet.

Le Projet se conformera également aux normes environnementales et sociales ou NES de la Banque mondiale, ainsi qu'aux cadres réglementaires et législatifs qui régissent toutes les activités et les champs d'intervention du Projet. Les NES sont des dispositions relevant du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, lequel décrit l'engagement de la Banque à promouvoir le développement durable à travers une politique et un ensemble de normes environnementales et sociales conçues pour appuyer les projets des pays emprunteurs dans le but de mettre fin à l'extrême pauvreté et de promouvoir une prospérité partagée.

Les NES énoncent les obligations de l'Emprunteur en matière d'identification et d'évaluation des risques et effets environnementaux et sociaux du Projet. Et la violence basée sur le genre (VBG) fait partie des catégories de risques et des effets sociaux, dont il importe dans la mesure du possible d'éviter, de minimiser, d'atténuer, de neutraliser ou de compenser, si cela est techniquement et financièrement faisable.

C'est la raison pour laquelle, il est établi le plan d'action contre toutes les formes de violences basées sur le genre. L'élaboration du présent plan d'action contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) se construit autour de deux principaux objectifs qui sont de (i) rassembler les données existantes sur les VBG, l'exploitation et abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS) dans les localités concernées par la mise en œuvre du Projet ; et (ii) d'élaborer un plan d'action pour l'atténuation des risques d'EAS/HS en adéquation avec les exigences de la Banque mondiale. Par ailleurs, les NES du CES suivantes évoquent la gestion des questions d'EAS/HS, notamment :

- NES 1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux.
- NES 2 : Emploi et conditions de travail.
- NES 4 : Santé et sécurité des populations.
- NES 10 : Mobilisation des parties prenantes et diffusion de l'information.

En considération des potentiels besoins de recrutement en main-d'œuvre lors de la mise en œuvre du Projet dans sa globalité, que cela soit des employés consultants au sein de l'UCP, des employés des entreprises et des prestataires (main-d'œuvre locale ou main-d'œuvre externe), la mise en œuvre du projet pourrait générer des impacts ou des risques sociaux et économiques potentiels qui peuvent être générés durant toute sa durée de vie. Ce sont surtout les communautés locales, en particulier les communautés vulnérables (femmes et enfants, notamment), notamment les bénéficiaires qui sont les cibles potentielles des violences basées sur le genre.

C'est dans cette perspective que ce présent plan de réponse pour la prévention, l'atténuation des risques, et la prise en charge des violences basées sur le genre, l'exploitation et les abus sexuels et le harcèlement sexuel (VBG/EAS/HS) a été préparé.

Il sera accompagné de Codes de conduite qui définissent 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 qui permettent de contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

CHAPITRE 2. CADRE CONCEPTUEL : PRINCIPAUX TERMES ET DEFINITIONS

2.1. Définitions

Le « genre » désigne les différences sociales entre les hommes et les femmes. Ces différences évoluent avec le temps, varient selon les cultures. Le « genre » détermine le rôle, les responsabilités, les opportunités, les privilèges, les attentes, les limites, assignés aux hommes et aux femmes, selon leur culture.

Le genre renvoie, en partie, aux rôles qui sont socialement attribués aux hommes et aux femmes selon la diversité en fonction de l'âge, en fonction des handicaps et éventuellement selon l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Justement, l'âge et le handicap sont des facteurs qui peuvent exposer certains individus à des risques accrus de violence et d'exploitation et abus sexuels.

Les enfants et les adolescents courent des risques particuliers et nécessitent une protection spécifique en raison de leur dépendance aux adultes et aux besoins nécessaires pour assurer leur croissance et leur développement.

L'âge est en outre un facteur de vulnérabilité. Les femmes et les hommes âgés, peuvent subir de mauvais traitements, des formes d'exploitation et de marginalisation.

L'orientation sexuelle peut être aussi un facteur de risque. Les groupes de personnes LGBTI sont souvent exposés à la discrimination, et aux violences liées à leur orientation sexuelle et à leur identité de genre.

2.2. Violence basée sur le Genre

La « violence basée sur le genre » regroupe tous les actes infligés à une personne contre son gré et qui sont fondés sur les différences socialement attribuées aux hommes et aux femmes et causant ou pouvant causer un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée. Les VBG supposent un abus de pouvoir et l'usage de la force.

La violence basée sur le genre peut s'opérer à différents niveaux :

- La violence physique, sexuelle, psychologique et économique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants, les pratiques traditionnelles préjudiciables aux deux sexes, la violence au sein du couple, et la violence liée à l'exploitation;
- La violence physique, sexuelle, psychologique et économique exercée au sein de la société, y compris les sévices sexuels, le harcèlement sexuel, le proxénétisme et la prostitution forcée ;
- La violence physique, sexuelle, psychologique et économique perpétrée ou tolérée par l'Etat, où qu'elle s'exerce.

Les projets de développement et les projets d'investissements peuvent exacerber les VBG contre les membres des communautés et les staffs du Projet. Il existe quatre grandes catégories de VBG contre lesquelles les projets doivent prendre les mesures de prévention et atténuation des risques :

- Exploitation et abus sexuels (EAS) ;
- Harcèlement sexuel sur le lieu du travail (HS) ;
- Traite de personnes pouvant se manifester par l'esclavage sexuel, les rapports sexuels monnayés et/ou forcés, les mouvements transnationaux illégaux de personnes ;

- Autres types de VBG tels que : Agression physique ; Abus psychologique ou physique ; Privation de ressources, d'opportunités ou de services et Violence perpétrée par un partenaire intime.

Toutefois, l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel sur le lieu de travail sont les types de VBG les plus susceptibles de se produire dans le cadre d'un projet soutenu par la Banque mondiale, ou d'être exacerbées par celui-ci. Ainsi, la prévention et, le cas échéant, la lutte contre les VBG sont les principaux objectifs du présent plan d'action. L'identification, le traitement et l'atténuation des risques liés à ces formes de VBG font partie des actions à entreprendre.

On retient les définitions spécifiques suivantes sur les VBG :

- Abus sexuel : Intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menace, par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives. L'abus peut être observé à cause d'une position vulnérable, d'un déséquilibre des pouvoirs ou de confiance à des fins sexuelles. Elle peut se manifester par l'intrusion physique sexuelle effective ou menace d'une telle intrusion.
- Exploitation sexuelle : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, d'un rapport de force ou de confiance inégal, à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.
- Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle non désirée, toute demande de faveur sexuelle, tout comportement ou geste verbal ou physique de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'il cause ou soit perçu comme causant une offense ou une humiliation à autrui, lorsque ce comportement interfère avec le travail, et fait comme une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant. Le harcèlement sexuel peut se manifester par des avances sexuelles non désirées, des demandes de faveurs sexuelles ou un contact physique sexuel.

2.3. Violence à l'égard des Enfants

La violence à l'égard des enfants désigne les violences et la négligence envers toute personne de moins de 18 ans. Elle s'entend de toutes les formes de mauvais traitements physiques et/ou affectifs, de sévices sexuels, de négligence ou de traitement négligeant, ou d'exploitation commerciale ou autre, entraînant un préjudice réel ou potentiel pour la santé de l'enfant, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Parfois, on considère aussi comme une forme de maltraitance le fait d'exposer l'enfant au spectacle de violences entre partenaires intimes.

Les termes « victime » et « survivant(e) » peuvent être utilisés de manière interchangeable. Le terme « victime » est souvent utilisé en droit et en médecine. Le terme « survivant(e) » est généralement préféré par les secteurs sociaux et psychologiques en raison de la résilience qu'il implique (UNFPA, 2008). D'une manière générale, les actes VBG peuvent concerner des femmes, des jeunes filles et même des jeunes garçons.

CHAPITRE 3. CADRE JURIDIQUE NATIONAL AFFERENT AU GENRE ET AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

La Mauritanie 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. Elle 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 àl'Homme, quel que soit son sexe, ou sa race, couleur, religion, de jouir des droits et opportunités pour son épanouissement.

La consécration des droits fondamentaux ressort de la référence faite par le Préambule aux principes démocratiques, tels qu'ils ont été définis dans la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 Décembre 1948 et la Déclaration Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples du 28 juin 1981. Cette référence aux déclarations de droit majeures, aussi bien dans leur dimension universelle que régionale, se trouve confortée, toujours dans le Préambule, par la **« garantie intangible des principaux droits et principes démocratiques » :** le droit à l'égalité, les libertés et droits fondamentaux de la personne humaine, le droit de propriété, les libertés politiques et syndicales, etc.

Fait notable, ces proclamations du Préambule ont été amplement confirmées par les dispositions de la constitution elle-même, qui consacrent tour à tour le principe d'égalité (égalité devant la loi (art.1), égalité du suffrage (art.3), d'accès aux emplois publics (art.12) et devant l'impôt (art.20), la liberté d'opinion et de pensée, de réunion, d'association, la liberté du commerce et d'industrie, la liberté de création intellectuelle, artistique et scientifique (art.10), et le droit de grève (art.14).

Dans ce registre, la liberté individuelle fait l'objet de plusieurs dispositions. Placée sous la garde de l'autorité judiciaire (art. 91), elle se trouve consacrée sous de nombreux aspects : la liberté d'aller et de venir (art. 10), l'inviolabilité du domicile et de la correspondance (art. 13), le respect de la personne humaine, à travers « l'interdiction de toute forme de violence morale et physique », la légalité des infractions et des peines, la présomption d'innocence.

La Constitution mauritanienne révisée, garantit à la femme le droit de participer à la vie politique et publique. Ce texte consacre, constitutionnellement, tous les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels tels que proclamés par la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies de 1948 et la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples de 1981, sans distinction aucune.

En effet, l'alinéa 2 de l'article Premier de la Constitution dispose : « la République Islamique assure à tous les citoyens sans distinction d'origine, de race, de sexe ou de condition sociale, l'égalité devant la loi ». Aussi, l'article 12 dispose « tous les citoyens peuvent accéder aux fonctions et emplois publics sans autres conditions que celles fixées par la loi ». De même, l'article 15 de la Constitution garantit en ses alinéas 1 (le droit de propriété) et 2 (le droit d'héritage) à tous les citoyens sans aucune distinction.

D'autres textes législatifs et réglementaires consacrent le principe de non-discrimination à l'égard des femmes. Ainsi, la femme mauritanienne est électrice et éligible à tous les mandats électifs :

Présidence de la République (ordonnance n°091-027 du 7 octobre 1991), Assemblée Nationale (ordonnance n0091-028 du 7 octobre 1991 relative à l'élection des députés) et conseils municipaux (ordonnance n°087-289 du 20 octobre 1987).

Ce dispositif a été renforcé par la loi de 2006 relative à la promotion de l'implication des femmes dans le processus de décision. Cette loi a imposé un quota minimum de 20% pour la représentation des femmes sur chaque liste municipale et législative.

Depuis 1986, le Gouvernement Mauritanien n'a cessé de renforcer les conditions de la participation de la femme dans le processus décisionnel aussi bien sur le plan institutionnel que juridique notamment en 2013.

Le quota de 20% a été amélioré par la refonte du code électorale en favorisant l'accès des femmes aux assemblées parlementaires et municipales.

Pour promouvoir les Droits de l'Homme et garantir l'accès aux affaires politiques et publiques, la Mauritanie a ratifié notamment les conventions internationales dont :

- La Convention internationale sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination Raciale (1988).
- La Convention 29 de l'OIT sur le travail forcé (1961).
- La Convention relative à l'esclavage amendée par le protocole du 07 décembre 1953 (1981).
- La Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues (1986).
- La Convention relative au statut des réfugiés et son protocole (1987).
- La Convention sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (2000).
- La Convention relative aux droits de l'enfant (1991) et ses deux protocoles facultatifs (2002).
- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques (2004).
- Le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (2004).
- La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (2004).
- La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille (2004).
- La Convention relative aux droits des personnes handicapées (2012).
- La Convention internationale pour la protection de toutes les personnes contre les disparitions forcées (2012).
- Le Protocole relatif aux statuts des réfugiés (1987).
- Le Protocole facultatif se rapportant à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (2012).
- Le Protocole facultatif se rapportant à la Convention relative aux droits des personnes handicapées.
- La Convention 138 sur l'âge minimum (2001).
- La Convention 189 sur les pires formes de travail des enfants (2001).
- Le traité de Palerme et ses deux protocoles facultatifs.
- Le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels de 1966, qui, en son article 3, engage l'Etat à assurer « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui y sont énumérés », en son article 2, et engage également le Sénégal Etat partie, à assurer « le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés ».
- La Convention Sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF/CEDAW 1979)·

L'engagement de la Mauritanie dans la lutte contre les VBG a été initié par la ratification en 2000 de la Convention internationale sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF). Cette Convention donne la définition universelle de l'expression "discrimination à l'égard des femmes", comme étant toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. Fondamentalement, la Convention entend être l'instrument permettant de supprimer, sous toutes leurs formes, les violences basées sur le genre, le trafic des femmes et l'exploitation des femmes.

En ce sens, la Convention appelle les gouvernements des pays à modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés, des stéréotypes de genre et des pratiques coutumières qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes.

La Convention prône l'égalité de l'homme et de la femme devant la loi, tant sur les questions découlant du mariage et les rapports familiaux, sur le droit au travail et à l'emploi, sur le droit de vote, etc. Concernant particulièrement les femmes rurales, la Convention stipule l'importance pour les pays à prendre des mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes en zones rurales. Pour ce faire, on doit assurer le droit aux femmes de participer à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons, et de participer à toutes les activités de la communauté.

En signant et ratifiant ces conventions, chartes et protocoles, la Mauritanie 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. Le Sénégal 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.

Une démarche politique participative et inclusive d'intégration du genre et de l'équité et la mise en œuvre de plans, projets et programmes nationaux et régionaux dont le but est d'éradiquer les violences basées sur le genre a été adoptée par la Mauritanie à travers le Ministère des Affaires Sociales, de l'Enfance et de la Famille, ayant pour mission de promouvoir la participation économique et sociale des Mauritaniennes, « en conformité avec (les) valeurs islamiques, (les) réalités sociales et les exigences de la vie moderne ». Il bénéficie pour cela de l'appui :

- De la Cellule de mutilations génitales féminines (MGF) du MASEF.
- Du Groupe national et de trois Groupes régionaux de Suivi Genre.
- Du Réseau Mauritanien des Femmes Ministres et Parlementaires.
- De la Commission de suivi des recommandations du comité CEDEF.
- Du Centre de Formation pour la Promotion Féminine.

Force est de noter également l'existence de nombreuses structures œuvrant dans le domaine d'autonomisation des femmes, et cela constitue une force pour le renforcement de la capacité de résilience des victimes de VBG.

D'autre part, il existe la plateforme nationale de lutte contre la violence, des plateformes régionales. Le parlement joue un rôle déterminant pour en faveur du genre, et de la lutte contre VBG.

On recense dans le pays plus de 5000 coopératives et ONG féminines ou en faveur de l'égalité de genre et du respect des droits des femmes. En voilà quelques-unes :

- Association des femmes cheffes de ménage (AFCF).
- Association Mauritanienne des Droits de l'Homme (AMDH).
- Association Mauritanienne pour la Santé de la Mère et de l'Enfant (AMSME).
- Association mauritanienne des femmes juristes (AMAFEJ).

3.1. Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale

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

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

Selon les dispositions de la NES2 sur les emplois et les conditions de travail ainsi que de la NES4 sur la santé et la sécurité des communautés, et de la NES1 qui imposent la mise en place et la gestion d'un mécanisme de gestion des plaintes, ainsi que la NES10 sur la mobilisation des parties prenantes et diffusion de l'information, l'évaluation des risques de VBG et de violence à l'égard des enfants, sont à mener entre autres au cours de la préparation du CGES, du PGMO et du PMPP.

En effet, la NES4 énonce que lorsqu'une évaluation fait apparaître des risques, par exemple des violences [1] sexistes ou d'exploitation et d'abus sexuels des enfants, ou encore de maladies transmissibles, qui peuvent résulter des interactions entre les travailleurs dans le cadre du Projet et les communautés locales, les documents environnementaux et sociaux du Projet décrivent ces risques et les mesures à prendre pour y faire face.

Dans le cadre de la NES2, tous les types de travailleurs du Projet (travailleurs directs, travailleurs contractuels, travailleurs communautaires) doivent être protégés et prévenus contre les VBG et les abus sexuels, se manifestant entre autres, par le harcèlement sexuel sur le lieu de travail.

Les groupes d'individus pouvant être exposés aux exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel, sont :

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

Les mesures de gestion de risques, objet du présent plan d'action, se focalisent sur les exploitations, abus et harcèlement sexuels.

Par ailleurs, la NES 10 définit une approche systématique de la mobilisation de parties prenantes en matière de sensibilisation et de participation avec les parties affectées concernant les risques d'EAS/HS et insiste sur la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes accessible et inclusif du Projet.

[1] Les violences peuvent être verbales, physiques, psychologiques, ou économiques.

CHAPITRE 4. ANALYSE DES RISQUES DE VBG DANS LE CADRE DU PROJET

4.1. Description du projet

L'Objectif de Développement (ODP) du PRDC/VFS-SN est d'améliorer la collaboration régionale et la résilience socio-économique et climatique des communautés ciblées dans la vallée du fleuve Sénégal (Mauritanie et Sénégal)

La zone d'intervention du Projet comprend quatre (04) Wilayas (Trarza, Brakna, Gorgol, Guidimagha) et sera mise en œuvre à travers les cinq (05) composantes :

- **Composante 1 : Investir dans la résilience et l'inclusion des communautés pour la cohésion sociale.**

Son objectif est de financer des investissements multisectoriels, au niveau local et des activités connexes de renforcement des capacités, afin de renforcer la résilience des communautés, de promouvoir l'inclusion et de favoriser la cohésion sociale en réduisant les causes de conflit dans les territoires vulnérables ciblés de la VFS.
Cette composante se décline en 2 sous-composantes dont :

- *Sous-composante 1a. Investissements dans les infrastructures communautaires pour la résilience.*
- *Sous-composante 1b. Activités et engagement en faveur de la cohésion sociale.*
- *Sous-composante 1c. Renforcement Institutionnel pour la résilience locale*

Composante 2 : Investissements territoriaux intégrés pour la connectivité et le développement économique local et la transformation économique.

Son objectif est de soutenir les investissements dans les infrastructures territoriales, afin d'améliorer la connectivité pour faciliter l'activité économique locale et le commerce transfrontalier, ainsi qu'une approche intégrée de développement économique local (DEL) pour stimuler les opportunités économiques et les revenus des communautés ciblées. Cette composante se décline en 2 sous-composantes dont :

- *Sous-composante 2a. Développement territorial intégré : cette sous-composante financera la réhabilitation ou la mise à niveau des infrastructures, pour promouvoir le commerce et la connectivité.*
- *Sous-composante 2b. Moyens de subsistance et opportunités économiques pour le développement économique local : cette sous-composante financera des activités visant à soutenir une approche intégrée du DEL, pour promouvoir les opportunités économiques et de et de subsistance.*

Composante 3 : Gestion de projet et plateforme régionale de gestion des connaissances.

Cette Composante soutiendra (i) la gestion et la coordination du projet aux niveaux régional, national et infranational, en couvrant les coûts de fonctionnement et le renforcement des capacités des unités d'exécution du projet (UGP). et (ii) la mise en place d'une plateforme régionale de gestion des connaissances (KMP) dans la VFS. Cette composante se décline en 2 sous-composantes dont :

- *Sous-composante 3a. Gestion de projet*
- *Sous-composante 3b. Plate-forme régionale de gestion des connaissances.*

Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC).
Cette composante servira de mécanisme de financement d'urgence contingent qui pourrait être déclenché en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine et/ou de crise sanitaire, comme les

pandémies, par la déclaration officielle d'une urgence nationale ou sur demande officielle des gouvernements respectifs.

4.2. Prévalence des VBG en général et au niveau de la zone du projet

Dans ce cadre, ces violences sont présumées être caractérisées comme étant des violences domestiques. Les sections suivantes exposent les manifestations et les caractérisations des cas de VBG au niveau de la zone du projet.

☞ **Violence physique**

La violence physique englobe les sévices, tels que bousculer, secouer ou jeter un objet contre la femme, gifler, tordre le bras ou lui tirer les cheveux, donner des coups de poing ou avec quelque chose, donner des coups de pied, trainer par terre ou battre, étrangler, brûler, menacer ou attaquer au moyen d'une arme blanche ou d'une autre arme.

☞ **Violence sexuelle**

La violence sexuelle inclut les sévices sexuels, tels que des rapports sexuels contraints par la menace, l'intimidation ou la force physique (forcée sous menaces ou d'une autre manière à pratiquer des actes sexuels qu'elle ne voulait pas) ; des actes sexuels forcés (forcée physiquement à avoir des rapports sexuels quand elle ne voulait pas) ; ou la contrainte à des pratiques sexuels (forcée physiquement à pratiquer n'importe quel autre acte sexuel quand elle ne voulait pas).

Les violences sexuelles envers les femmes persistent toujours, bien que ce soit parfois non dénoncés pour de nombreuses raisons. Il importe ainsi que le Projet puisse travailler pour la prévention de ces risques de violences sexuelles dont l'auteur pourrait être un travailleur direct ou non direct du Projet.

☞ **Violence conjugale**

La violence conjugale se réfère à la violence psychologique ou émotionnelle, la violence physique et la violence sexuelle perpétrée par le mari/partenaire actuel des femmes actuellement mariées/en union ou le dernier mari/partenaire des femmes divorcées, séparées ou veuves ou précédemment en union.

Il est évident que des femmes subissent en même temps les trois types de violences.

4.3. Analyse des risques de VGB susceptibles d'être induits par le Projet

Les violences basées sur le genre contre les femmes et les filles existent évidemment en Mauritanie.

Les Violences Basées sur le Genre lors de la mise en œuvre du projet pourraient concerner :

- ❖ Le harcèlement sexuel (HS).
- ❖ L'exploitation et les abus sexuels (EAS).
- ❖ Les violences commises sur les femmes et les enfants (filles et garçons) :
  - Violences physiques .
  - Violences psychologiques et morales .
  - Violences sexuelles .
  - Négligences.
  - Stigmatisation.
  - Refus de soins.
  - Discrimination.
  - Pédophilie.
  - Mariage précoce.

- Mariage forcé.
- Pratiques néfastes telles que les Mutilations Génitales Féminines.

L'afflux des travailleurs masculins en charge des travaux de construction des ouvrages et des installations, ainsi que l'émancipation féminine auprès de la main-d'œuvre locale et après des bénéficiaires des formation, peuvent entraîner une exacerbation et une aggravation des violences basées sur le genre. Les cas de figure suivants peuvent se présenter dans les Wilayas concernées par le Projet :

- Le travailleur dans le projet pourrait voir ses revenus augmenter grâce à la création de nouveaux emplois. En revanche, le contexte local conduit à une relative vulnérabilité des membres de la communauté. En conséquence, cette disparité financière peut augmenter les risques de relations sexuelles d'exploitation entre les travailleurs masculins et les membres féminins de la communauté ;
- En outre, les travailleurs externes et non locaux peuvent être moins adhérents aux normes sociales de la communauté, ce qui augmente encore les risques d'EAS/HS ;
- Des comportements déplacés et abusifs pourraient survenir entre les personnels et la population riveraine des sites d'implantation des projets ou bien encore entre les travailleurs des projets ;
- De plus, les entreprises sous-traitantes au Projet peuvent recruter du personnel féminin, mais ce dernier peut être en infériorité numérique par rapport à la main-d'œuvre masculine. Ainsi, l'isolement géographique et la sex-ratio inégale pourraient favoriser les risques d'EAS/HS aux femmes en milieu de travail. En effet, les femmes peuvent avoir des difficultés à signaler les incidents ou des cas d'EAS/HS.

Les victimes potentielles de ces violences sont particulièrement les femmes et les enfants filles et garçons, mais aussi les autres catégories vulnérables telles les personnes vivants 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 du projet, 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.

Aussi, dans le but de prévenir et de prendre en charge les violences basées sur le genre pendant la mise en œuvre du Projet , un mécanisme de gestion des 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/judiciaires identifiés dans le répertoire des fournisseurs de services, annexé à ce plan), confidentielle, éthique, et centrée sur la survivante. Il sera mis en œuvre par le projet, en partenariat avec les parties prenantes.

En tenant compte de ce constat, il importe que l'UCP à implanter dans le cadre de ce Projet recrute un(e) spécialiste en VBG et EAS/HS, qui sera en charge de l'application du présent plan de gestion de VBG/EAS/HS.

CHAPITRE 5. PLAN D'ACTION DE PREVENTION, D'ATTENUATION DES RISQUES ET REPONSE AUX VGB/EAS/HS

5.1. Objectifs

L'objectif principal de ce Plan d'action de prévention et réponse aux EAS/HS (Plan d'action EAS/HS) est d'aider à atténuer, répondre, et prévenir les risques d'EAS/HS liés au Projet sur le lieu de travail et dans les communautés riveraines des zones concernées par le Projet mais également de créer une conscience commune autour des risques liés aux EAS/HS et un système clair de redevabilité et de réponse aux incidents liés aux EAS/HS.

Les objectifs spécifiques consistent à :

- Atténuer les risques d'EAS/HS liés au Projet.
- Accroitre la compréhension et la définition des enjeux de lutte contre les actes d'EAS/HS pour tout le personnel du Projet.
- Organiser des campagnes et des séances de sensibilisation des travailleurs et de tout le personnel, y compris les sous-traitants au Projet.
- Coupler les séances de sensibilisation avec l'information des riverains sur les mécanismes mis en place (accompagnement aux services de prise en charge holistiques – médical, psychosocial, et juridique, protocole de réponse aux incidents d'EAS/HS, et accès aux procédures éthiques et confidentielles du mécanisme de gestion des plaintes qui traitent les plaintes EAS/HS).
- S'assurer que d'éventuels incidents qui apparaissent soient traités et documentés et que les survivant(e)s soient référé(e)s en temps opportun aux services d'appui de qualité.
- Contribuer à la pérennisation des activités de lutte et de prévention des VBG, y compris les actes d'EAS/HS.
- Renforcer les implications des parties prenantes.

Les actions de gestion suivantes relèvent du niveau organisationnel du Projet :

- Intégrer la gestion des risques EAS-HS dans les instruments de gestion des risques et dans le processus de passation de marchés.
- Actualiser la cartographie des acteurs en matière de VBG et d'exploitation sexuelle dans les zones d'intervention, et évaluer leurs capacités de prise en charge.
- S'assurer de la signature de Code de Conduite interdisant toutes formes de VBG par tous les personnels impliqués dans le cadre du projet (Unité de mise en œuvre, contractants, partenaires…).
- Recruter un spécialiste en VBG/EAS-HS au sein de l'UCP.
- Etablir un MGP avec des canaux sensibles à la VBG pour permettre aux survivant(e)s de signaler leurs préoccupations d'une manière sûre, efficace, confidentielle et culturellement appropriée.
- Assurer le suivi et évaluation de ce plan d'action VBG.

La prise en charge et le soutien des victimes de VBG/EAS-HS sont assurés par un prestataire de service VBG ayant les capacités nécessaires pour ce faire. Et, il incombe au spécialiste en VBG/EAS-HS au sein de l'UCP d'établir la convention de collaboration avec l'entité et d'assurer son exécution.

5.2. Plan d'action

L'UCP aura à signer des conventions de collaboration avec un ou des prestataire(s) de services VBG recruté selon ses expériences en la matière. Ce prestataire de services VBG devra assurer la disponibilité de paquets de service minimum de prise en charge de survivants de VBG c'est-à-dire : un ensemble de base de services (i) de soins de santé pour les survivants, (ii) des services sociaux (soutien psycho-social), (iii) d'espace de bien-être et de conseil pour les jeunes femmes et les femmes, (iv) des services d'appui et de protection légale et judiciaire. Les prestataires de services peuvent être les services de prise en charge déjà opérationnels existants dans la zone, mais dont il importe d'établir explicitement une convention de collaboration entre l'UCP et l'entité.

Le prestataire de services devrait appliquer "une approche centrée sur les survivants" et qui mettra une importance particulière : (i) à traiter les survivant(e)s avec dignité et respect, (ii) prendre le temps d'écouter ce qu'ils ont à dire plutôt que de se précipiter pour permettre aux survivant(e)s de prendre des décisions éclairées sur ce qu'ils/elles veulent, en leur fournissant de l'information sur les options de soutien disponibles, (iii) aider les survivant(e)s à être en sécurité, y compris en gardant leurs renseignements confidentiels; (iv) traiter tous/-tes les survivant(e)s de façon égale et sans jugement.

Aussi, de manière non exhaustive et qui pourra être modifiée selon les spécificités et les besoins des sous-projets relatifs au Projet de Développement et de la Résilience de la Vallée du Fleuve Sénégal en Rive Droite/Mauritanie, le tableau suivant indique les axes stratégiques à mettre en œuvre.

Tableau 1: Plan d'action de prévention, d'atténuation des risques et réponse aux VGB/EAS/HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
AXE STRATEGIQUE I. ORGANISATION DES ACTIONS ET DES PARTIES PRENANTES						
1.1. Assurer la disponibilité du responsable en charge du VBG/EAS-HS dans le cadre du projet	Meilleure coordination des actions en matière de VBG/EAS-HS	**1.1.1.** Recrutement du/de la Spécialiste en VBG au sein de UCP	- Appel à candidatures - Nombre de réponses à l'appel à candidatures - Effectif des spécialistes recrutés	Autres acteurs	Au démarrage du projet	UCP
		1.1.2. Identification de Points Focaux EAS-HS au sein des Directions régionales en charge de la promotion de la femme	- Effectif des points focaux identifiés	Directions régionales en charge de la promotion de la femme	Au démarrage des travaux et en continu	UCP, Ministère en charge de la promotion de la femme
1.2. Assurer l'implication des femmes dans des actions de prévention d'EAS/HS dans le cadre du projet	Meilleure considération de la prise en charge de cas de VBG touchant les femmes/filles	**1.2.1.** Réunions communautaires sur : -l'importance des structures locales de prévention / mitigation des risques VBG et du rôle des femmes de la communauté - la mise en place ou redynamisation de ces structures	- Nombre de consultations tenues avec des femmes membres de la communauté ou des groupes de femmes et leader d'opinion	Femmes et jeunes filles des Communes d'intervention du projet	Au plus tard 15 jours après le démarrage du projet Au moins une fois par trimestre	UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
		1.2.2 Sensibilisation sur l'Intégration des femmes dans les structures locales	- % de femmes intégrant les structures de résolution des conflits			
		1.2.3. Sensibiliser les femmes employées sur les VBG/EAS-HS	Nombre de personnes employées sensibilisées sur les VBG	Femmes Travailleuses	Au plus tard 15 jours après le	UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
			(Cible : 100%)		démarrage du sous-projet Une seule fois	Direction régionale de la Promotion de la femme
AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPONSE AUX VBG						
2.1. Assurer une connaissance et information adéquate et à jour relatives à la prise en charge de VBG/EAS-HS	Parties prenantes informées sur les risques de VBG/EAS-HS, et sur les mesures et les actions mises en place par le Projet	**2.1.1.** Organiser des campagnes de communication, informer et sensibiliser les différentes parties prenantes du Projet sur les VBG/EAS-HS et les mesures d'appui en place (MGP, prise en charge…)	Nombre d'activités de sensibilisation effectuées ; Nombre de parties prenantes sensibilisées	Les bénéficiaires des appuis techniques et financiers (opérateurs privés), les communautés, les autorités administratives, les populations riveraines	A débuter au démarrage des travaux et à poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
2.2. Assurer que toutes les entreprises travaillant pour le projet disposent chacun d'un plan d'action spécifique EAS/H-S découlant de ce Plan d'action du Projet	Disponibilité de plan d'action pour l'ensemble des entités intervenant pour le projet, intégrant Information, sensibilisation, formation, et prise en charge	**2.2.1.** Développement de plan d'action par les Entreprises **2.2.2.** Validation des plans d'actions EAS/HS par l'UCP	Disponibilité de plan d'action validé pour l'ensemble des entités intervenant pour le projet	Toutes les entreprises	Durant la préparation du PGES-Entreprise (Plan d'action EAS/HS faisant partie de l'Annexe du PGES-E)	Entreprises UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
2.3. Assurer que tous les documents opérationnels du Projet disposent de mesures EAS/HS adéquates	Clauses ou mesures spécifiques EAS/HS clairement définies ou représentées dans tous documents du Projet	**2.3.1**. Développer clairement dans le Manuel opérationnel du Projet les mesures spécifiques relatives au EAS/HS	Disponibilité de mesures ES dans tout le manuel opérationnel	UCP	Durant la préparation et la mise à jour du Manuel opérationnel	UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
		2.3.2. Développer clairement dans les documents de passations de marchés	Disponibilité de mesure ES dans les documents de passations de marchés	Contractants avec le Projet	Durant la préparation des documents de	UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS) Responsable

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		du projet (TDR, DAO, Contrat…) les mesures spécifiques relatives à l'EAS/HS			passations de marché	passation de marché
		2.3.3. Développer clairement dans les PTBA du Projet des activités spécifiques relatives à l'EAS/HS	Disponibilité de mesures ES dans les PTBA	UCP	Durant la préparation du PTBA	UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
		2.3.4. Développer clairement dans les rapports périodiques du Projet la mise en œuvre des activités/mesures spécifiques relatives au EAS/HS	Disponibilité de rapport de mise en œuvre des mesures E&S dans les rapports périodiques du Projet	- UCP - Entreprises - Mission de contrôle	Durant l'élaboration des rapports	UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS) Responsable HSE de l'entreprise Responsable E&S de la Mission de contrôle
2.4. Assurer que les travailleurs du Projet et les riverains soient informés sur les risques de VBG et les mesures d'atténuation spécifiques liées à l'EAS/SH qui seront mises en œuvre pendant la durée de vie du Projet	Les entreprises, la Mission de contrôle, les autres partenaires ainsi que les riverains sont informés et sensibilisés	**2.4.1.** Organisation de sessions régulières d'information et de sensibilisation sur le Code de conduite, MGP, - les mesures de rapport et de réponse du MGP, les procédures de signalement d'une violation du code de conduite et services VBG disponibles	Pourcentage de travailleurs ayant participé à la formation sur le Code de conduite Disponibilité de Guide en termes de rapportage, de politique de confidentialité, de services disponibles et de protection contre la victimisation.	Entreprises, la Mission de contrôle, les autres partenaires	A débuter au démarrage des travaux et à poursuivre le long de la mise en œuvre du Projet	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
		2.4.2. Mise en place des outils d'information permanente et visible dans les chantiers	Affichage visible des panneaux interdisant SEA/SH autour du site du Projet, ainsi que des	Travailleurs directs, Contractuels,	A débuter au démarrage des travaux et à poursuivre le long	

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
			informations sur les codes de conduite et les procédures de rapport sur SEA/SH (gratuit) dans les langues/dialectes locaux	Personnels des fournisseurs principaux, et tout intervenant pour le projet	de la mise en œuvre du Projet	
		2.4.3. Formation du personnel des entreprises nouvellement embauché sur le EAS/HS, le Code de conduite	Nombre de participants aux sessions de formation	Travailleurs des entreprises	A débuter au démarrage des travaux et à poursuivre le long de la mise en œuvre du Projet	
		2.4.4. Session de consultations communautaires avec les femmes riveraines sur le EAS/HS	Nombre de participants aux sessions de consultations communautaires	Membre de la communauté	A débuter avant installation de chantier et à poursuivre le long de la mise en œuvre du Projet	
2.5. Assurer que les travailleurs du projet (Travailleurs directs, Contractuels, Personnels des fournisseurs principaux, et tout intervenant pour le projet) se conforment au code de conduite	Respect des codes de conduite par les travailleurs	**2.5.1.** Signature du code de conduite pendant la contractualisation	Pourcentage de travailleurs ayant signé le Code de conduite	- Travailleurs directs, - Contractuels, - Personnels des fournisseurs principaux, - et tout intervenant pour le Projet	Pendant la contractualisation et avant prise de service des travailleurs	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
2.6. Assurer que les entreprises mettent en place des mesures de préventions spécifiques d'EAS dans les chantiers	Réduction de cas de l'EAS dans le cadre du Projet	**2.6.1.** Mise en place d'installations séparées pour les hommes et les femmes : toilettes séparées dans des	Bon éclairage des lieux de travail avec des installations séparées pour les hommes et les femmes : toilettes séparées	Travailleurs des entreprises	En continu	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		endroits séparés, avec des serrures	dans des endroits séparés, avec des serrures			
2.7. Assurer qu'un Mécanisme de gestion de Plaintes spécifique soit en place pour traiter le cas d'EAS/HS	MGP relatif au EAS/HS opérationnel	**2.7.1** Finaliser le développement d'un guide pratique EAS/HS sur la base des informations du présent Plan d'action VBG	Un guide MGP EAS/HS disponible pour le Projet	- UCP - Entité en charge de gestion de plaintes EAS/HS du Projet	Au plus tard 15 jours après le recrutement du responsable social VBG	UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
2. 8. Cartographier les acteurs VBG de la zone de travail Mettre en place un système de coordination avec les acteurs locaux	Un schéma de collaboration est mis en place et est opérationnel	**2.8.1.** Identification des services /acteurs de VBG présents à tous les niveaux (communautaire, local, régional, national) : **A. Contact des acteurs** - Ministère de ls Promotion de la femme - Police des mœurs - Autres acteurs **Contact des autorités locales** des zones d'intervention pour le recensement des structures existantes **C.Collecte** d'informations auprès des communautés pour	Nombre de collaborateurs	Min. en charge de la Promotion de la femme Autres acteurs	Dès la signature du contrat/ convention	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		identifier les structures / acteurs en VBG formels ou informels disponibles **Données à collecter** : - Type d'activité lié au VBG : référencement, Sensibilisation, Plaidoyer, etc. - Disponibilité des services et autres.				
		2.8.2. Mise en place d'un schéma de collaboration	Schéma de collaboration	Idem	Idem	
		2.8.3. Organisation de sessions de remise à niveau des collaborateurs en termes de gestion des risques et cas de VBG	Nombre de collaborateurs touchés	Tous les collaborateurs	Au démarrage des chantiers dans la zone	
2.9. Assurer la mise en place de dispositifs de prise en charge des cas d'EAS/HS	Un dispositif de prise en charge des cas d'EAS/HS est mis en place	**2.9.1.** Opérationnalisation du système de prise en charge des cas d'EAS/HS	Protocole de réponse % de cas référés aux services de prise en charge juridique, médicale et psychosociale	- Prestataire de services - Autorités locales	Pendant la durée du Projet	UCP
		2.9.2. Réception des plaintes et confidentialité du classement				
		2.9.3. Assistance et soutien adéquat au survivant (es)-				

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		communication des informations à la direction				
		2.9.4 Règlement et clôture du dossier	- % de cas traités dans le délai prévu dans le MGP			
2.10. Accompagner les survivant(e)s d'EAS/HS	Les survivant(e)s d'EAS/HS liés au Projet seront accompagnés par l'organisme d'appui VBG. Ceux qui se rapportent à des travailleurs de l'entreprise ou des MdC le seront par l'entreprise/ MdC (y compris les charges afférentes)	**2.10.1.** Transférer les cas qui se rapportent au Projet aux structures d'appui	Pourcentage des survivant(e)s d'EAS/HS référé(e)s aux services	Tout plaignant qui se manifeste	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
		2.10.2. Prise en charge psychosociale des survivants : Counseling et réinsertion sociale, autres	Pourcentage de survivant(e)s pris(es) en charge	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	
		2.10.3. Prise en charge médicale : Consultation médicale ; Soins médicaux Autres	Pourcentage de survivant(e)s médicalement pris en charge	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	
		2.10.4. Accompagnement judiciaire uniquement dans le cas où la victime souhaite porter plainte	Transfert du dossier aux autorités compétentes Suivi du dossier Autres	Pourcentage de survivant(e)s qui a souhaité déposer plainte	Tout plaignant priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	
		2.10.5. Les survivant(e)s sont conseillées en matière de réinsertion sociale/ économique	Conseils en matière d'activités génératrices de revenus Discussion avec la famille de la victime Autres	Pourcentage de survivant(e)s appuyé(e)s en matière de réinsertion sociale/ économique	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		2.10.6. Traiter et clôturer les dossiers de manière exhaustive	Si la victime ne souhaite pas porter plainte : affaire classée Sinon :clôture uniquement à la fin du traitement de la plainte	Pourcentage de survivant(e)s qui ne portent pas plainte Pourcentage de dossiers clôturés	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	
AXE STRATEGIQUE III. SUIVI ET EVALUATION, DOCUMENTATION						
3.1 Documenter les cas d'EAS/HS Renforcer la connaissance des acteurs locaux en matière de VBG	Tout cas d'EAS/HS est déclaré par la survivante sans que cela ne puisse lui induire quelconques représailles dont les menaces de licenciement ou autres	**3.1.1.** Capture des cas d'EAS/HS (sexe, âge, objet, lien avec le projet) même si la survivante s'adresse directement à une structure existante Tri pour orienter la survivante	% des survivant(e)s d'EAS/HS référé(e)s aux services % des plaintes clôturées dans le délai prévu	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du projet	Au prorata	- Prestataire de services - UCP :(Spécialiste VBG/EAS-HS)
	Tout cas d'EAS/HS est reporté et suivi dans un délai de 24/48 heures à l'agence d'exécution et à la Banque mondiale. Données à intégrer : -Âge et sexe -Type d'EAS/HS -Province / lieu général -Référencement aux services -Lien avec le projet (si connu) Les informations sur la situation des VBG dans la zone considérée sont	**3.1.2.** Préparation d'un rapport de suivi mensuel et quadrimestriel avec des conclusions et des recommandations à soumettre au client et à la Banque	Nature des incidents d'EAS/HS Pourcentage de cas d'EAS/HS référés aux services Nombre de dossiers ouverts Durée moyenne de traitement Nombre de dossiers clos portés à la connaissance de l'agence d'exécution et de la Banque Mondiale	Cas d'EAS/HS à comparer avec le cas général	A la fin de chaque mois puis tous les quatre mois (3 rapports de synthèse par an)	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
	disponibles et actualisées de manière régulière					
	Les acquis sont valorisés et pérennisés	**3.1.3.** Organisation de session de renforcement de capacités des acteurs prise en charge et prévention des cas de VBG : ateliers de formation, stage pratique, échange d'expériences	Nombre de structures formées sur la prévention des VBG Nombre de structures formées sur la gestion des cas d'EAS/HS	Structures locales existantes ou à créer (selon le cas)	Deux fois par an	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)
		3.1.4. Collecte et capitalisation de bonnes pratiques identifiées par les acteurs VBG				
		3.1.5. Restitution des cas traités : analyse et publication des données portant sur les VBG (remontée des données par les structures VBG)				
AXE STRATEGIQUE IV. CONTRIBUTION A LA PERENNISATION DES ACTIONS						
4.1. Renforcer la connaissance des acteurs locaux en matière de VBG	Les actions continuent avec les structures locales même après le projet considéré	**4.1.1** Publication des résultats obtenus par rapport à l'application des mesures d'atténuation des risques d'EAS/HS pour encourager les partenaires financiers à appuyer les structures VBG	Nombre de structures opérationnelles	Structures existantes ou nouvelles	Suite à passer au responsable local du Min. en charge de la promotion de la femme	Prestataire de services UCP (Spécialiste VBG/EAS-HS)

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/judicaires et de sécurité (prestataires, services proposés, adresses et contacts). Ce plan de communication sera adapté aux besoins spécifiques des parties prenantes, en particulier des communautés bénéficiaires ou affectées par le Projet et peut évoluer au fur et à mesure de sa mise en œuvre.

CHAPITRE 6. MECANISME DE TRAITEMENT DES CAS D'EAS/HS

Un mécanisme et des procédures spécifiques doivent être mis en place dans le cadre de la gestion et de la résolution des éventuelles plaintes liées à des cas d'EAS/HS. Il y a lieu de remarquer que tous les cas de violence, avérés ou non, doivent être gérés suivant le mécanisme proposé suivant. La mise en œuvre sera sous la responsabilité de l'UCP.

A noter qu'il existe deux mécanismes de gestion de plaintes parallèles, se conformant aux NES2 et NES10 de la Banque mondiale. Plus exactement, il est établi un mécanisme spécifique en cas de différends liés à l'emploi et au travail (NES2) et un mécanisme de gestion de plaintes plus global, qui s'adresse aux parties prenantes du Projet.

6.1. Procédures de gestion des plaintes

La mise en place et la mise en œuvre des procédures de gestion de plaintes relatives au cas d'EAS/HS seront entièrement sous la supervision du prestataire de services en la matière, de l'UCP pour l'ensemble des sous-projets inclus dans le Projet. La prestation inclura la proposition d'un dispositif appliquant « une approche centrée sur les survivants ».

Le mécanisme se structure comme suit :

- Signalement.
- Enregistrement des plaintes.
- Traitement des plaintes et, selon le cas, prise en charge de la personne survivante et de l'enfant victime de violence.
- Suivi du traitement des plaintes.

→ Etape 1 : Signalement

On aura recours à des canaux simples et les plus adaptés au contexte communautaire local pour recueillir le signalement. La première porte d'entrée à privilégier est constituée par des parties prenantes et des acteurs locaux (autorités locales dont Fokontany et Communes). Ils sont constitués principalement par les acteurs qui travaillent à proximité au niveau local, principalement les associations et groupes de femmes auxquels les membres de la communauté aspirent une confiance et une certaine aisance pour les survivants(es) des actes de violence.

En outre, on mettra à disposition des travailleurs, des contractants et des communautés les deux numéros verts déjà opérationnels à l'échelle nationale et une boite à doléances.

Les signalements peuvent être par écrit, par téléphone, par courrier électronique, ou verbalement et doivent être formalisés par le plaignant.

L'accessibilité et la sécurité de ces canaux doivent être validées via des consultations avec les femmes et les filles de la communauté.

→ Etape 2 : Enregistrement de plaintes

La deuxième étape consiste à l'enregistrement des plaintes, tout en respectant le principe de confidentialité. Il est recommandé un enregistrement séparé des plaintes liées au VBG. Par ailleurs, on doit s'assurer que toute plainte capturée par le mécanisme soit suivie jusqu'à sa résolution afin de pouvoir la clôturer.

Le processus d'enregistrement des plaintes doit permettre aux survivant(e)s de prendre une décision éclairée sur la progression de leur plainte en :

- S'assurant que le survivant/plaignant comprend toutes les procédures de traitement de la plainte ;
- Vérifiant et respectant' l'opinion de la survivante sur la manière dont elle souhaite que la plainte soit traitée et sur le résultat qu'elle recherche ;
- Ne rendant pas obligatoire le signalement aux autorités locales (police, cellule d'écoute) sans le consentement éclairé de la victime, sauf si requis par les lois locales (par exemple, agression sexuelle' d'un mineur).

Les signalements, impliquant des personnes liées à la mise en œuvre du Projet, doivent être transmis auprès des responsables de VBG dans les 24 heures, tout en préservant la confidentialité du plaignant et de tous les contenus de la plainte. Le cas lorsqu'il est avéré sera ensuite communiqué dans un délai de 48 heures, au plus tard, après la confirmation de l'information.

En cas de consentement de la personne survivante, le dossier sera transmis au service spécialisé, qui va traiter l'affaire en associant les services déconcentrés de la police conformément aux Lois en vigueur.

→ **Etape 3 : Prise en charge des survivant(e)s**

Tous (tes) survivants (es) doivent être informé(e)s des services liés aux EAS/HS disponibles à ce stade et orienté(e)s vers les services en fonction de leurs besoins et souhaits. Ce renvoi doit avoir lieu dès qu'un incident de VBG/EAS/HS est signalé, qu'une plainte formelle soit ou non enregistrée dans le MGP et avant que toute enquête ne soit menée.

Il sera établi un protocole d'accord entre un ou de organismes spécialisés et l'UCP, pour la prise en charge des cas de VBG, depuis le signalement, la prise en charge sanitaire, la prise en charge psychologique et l'accueil proprement dit.

Les signalements peuvent être également recueillis auprès des responsables de ces organismes spécialisés.

→ **Etape 4 : Suivi de traitement de plaintes**

Le/la Spécialiste VBG participe au suivi de traitement et de la gestion de toutes les plaintes assurées par le prestataire de service assurant la mise en place du MGP. Systématiquement, il/elle établit le rapport de l'action engagée. .

En vue de l'application des manquements aux codes de conduite, le Plan d'action EAS/HS sera assorti d'un cadre de redevabilité et de réponse développé par le Projet. Ce cadre détaille la manière dont les allégations d'EAS/HS seront traitées (procédures d'enquête) et les mesures disciplinaires en cas de violation du code de conduite par les travailleurs. Entre autres, le cadre :

- Comprend un protocole sur l'éventail des mesures disciplinaires possibles en cas de violation du Code de conduite par les travailleurs ;
- Assure la sécurité des survivants, de leurs familles et de leurs communautés contre la violence ou les menaces ;
- Met à disposition des mesures de précaution urgentes lorsqu'un rapport d'EAS/HS est reçu dans l'attente d'une enquête ;

- Prévoit une tolérance zéro pour les mesures de rétorsion par les auteurs présumés, sa famille, ses amis, ses collègues ou ses agents. Personne ne devrait être victime d'avoir déposé une plainte (par exemple, licenciement, suspension, rétrogradation, réaffectation) ;
- Prévoit des rapports confidentiels avec une documentation sûre et éthique des cas d'EAS/HS, en particulier avec des codes permettant d'identifier le/la survivant(e) ;
- Permet aux survivantes de se présenter au personnel féminin, si elles le souhaitent ;
- Autorise uniquement le personnel qui en a besoin pour effectuer des actions et des responsabilités en vertu de la politique d'accéder aux dossiers ;
- Selon la gravité de la plainte, restreint l'accès de l'auteur présumé au chantier, ou place l'auteur présumé en congé administratif ou suspend temporairement l'auteur présumé de postes ou d'activités spécifiés.

→ Etape 5 : Clôture de dossier de plaintes

La clôture du dossier de plainte de VBG est constatée après la vérification de la mise en œuvre d'une résolution. Pour ce faire, il doit être demandé au plaignant de fournir un retour d'information sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte et du résultat. Si la conclusion est satisfaisante, le dossier est alors clôturé. Tous les documents liés à la plainte doivent être maintenus confidentiels.

6.2. Protocole de responsabilisation et d'intervention : Services spécifiques dédiés au traitement de cas de VBG et d'abus sexuels

Disposer d'une cartographie et d'une évaluation des services pouvant intervenir en appui en cas d'EAS/HS constitue l'étape primordiale dans la mise en œuvre du Plan d'action EAS/HS. Le protocole de réponse, de responsabilisation et d'intervention suit les 3 formes de prise en charge, à savoir :

- Prise en charge juridique : assistance judiciaire dans chaque Tribunal de Première Instance ;
- Prise en charge médicale : assurée par les centres de santé agréés,
- Prise en charge psychosociale : assurée par les centres d'écoute.

Aussi, les services spécifiques de prise en charge intégrés des cas de VBG et d'abus sexuels sont-ils fournis par les séries de tableaux ci-après :

CHAPITRE 7. BUDGET POUR LE PLAN D'ACTION VBG/ EAS/HS

Le tableau ci-après donne un aperçu sur le budget prévisionnel pour la mise en œuvre du plan d'action EAH/HS :

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

Libellé	PU (MRU)	Qté	Montant (MRU)
Edition du Plan d'action	2.5	500	1 250
Edition de posters / affichages	2	500	1 000
Cartographie / recensement de toutes les structures de prise en charge des cas de VBG	28.250	Dans chacune des quatre Wilayas d'intervention du projet	115 000
Mise en œuvre du MGP lié au VBG et Accompagnement des survivantes	86.250	4 Wilayas	345 000
Sensibilisation	48.000	Une fois par an par chacune des quatre Wilayas Au niveau central	240,000
Formation des parties prenantes	5.000	Régions et au niveau central	120.000
Imprévus (5%)	FF		41 113
TOTAL			**863.363**

CHAPITRE 8. CONCLUSION

Ce document servira d'instrument à l'UCP ainsi qu'aux contractants et sous-traitants du Projet comme étant un moyen d'identifier, d'évaluer les risques d'EAS/HS, d'agir sur les risques et d'apporter une réponse adéquate et appropriée à toutes les allégations d'EAS/HS signalées. Le Plan d'action EAS/HS met en exergue les mesures de prévention et d'atténuation pour les opérations inhérentes à la réalisation des activités du Projet. Un budget de **863.363** MRU est estimé pour la mise en œuvre du présent plan dans les quatre Wilayas d'intervention du Projet.

Ce montant prend en compte les ateliers et le recrutement de consultants. Les activités non budgétisées sont celles qui sont susceptibles d'être intégré à d'autres activités du projet et contrats des structures et entreprises impliquées dans la mise en œuvre du projet. La mise en œuvre des différentes mesures proposées dans ce document sera d'une importance capitale pour le projet .

ANNEXES

Annexe 1 : Formulaire d'enregistrement des plaintes et de référencement des survivantes de VBG

CODE CONFIDENTIEL :

1. Identification

Prénom :		Nom :
Adresse :		
Sexe :	Date de naissance :	Age :
Téléphone :		Point Focal VBG :

2. Information sur la plainte

Date de l'incident :	Heure de l'incident :
Nature de l'incident : Description de l'incident (description de la survivante)	

3. Orientation vers les services de prise en charge (Référencement)

Service de prise en charge médicale	**Service de prise en charge psychosociale**	**Service de prise en charge juridique**
Fournir au plaignant/survivante toutes les informations sur les services de prise en charge médicale, psychosociale, juridique et de sécurité, notamment les plusaccessibles pour une prise en charge rapide, et assurer le suivi auprès de ces services.		

NB : Pour toutes les plaintes déposées au niveau du PRAPS 2, le Point FocalGenre/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 encapitales)

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

	Oui	Non
Pratiquer un examen médical, y compris gynécologique	☐	☐
Collecter des preuves, telles qu'échantillons de fluides corporels, vêtements, cheveux et poils, fragments d'ongles, échantillons de sang et photographies	☐	☐
Fournir des preuves et des informations médicales à la policeet/ou aux tribunaux concernant mon affaire ; ces informations seront limitées aux résultats de l'examen en question et au suivi médicalassuré.	☐	☐

Signature : _____ Date : _____ Témoin :

Annexe 3 : Code de conduite pour les travailleurs directs

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Engagement Global

- Je,_____, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santéet de sécurité au travail du projet et de prévenir la Violence basée sur le genre et la violencecontre les enfants.
- Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG/EAS-HS, que ce soit sur le lieu de travail, sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue unefaute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.
- J'accepte qu'en travaillant sur le projet et dans le cadre du projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite.

Engagement Spécifique

Préservation de l'image du Projet

Tout au long de l'exécution du contrat, je veillerai à montrer une bonne image du Client surtous les plans : social, environnemental, administratif autres.

Comportement général

- Je m'engage (i) à respecter toutes formes de cultures locales et (ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.
- Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, Violence basée sur le genre / Exploitation et Abus Sexuels – Harcèlement Sexuel (VBG/EAS-HS)
- , COVID 19 comme programmés par mon employeur.
- Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travailou dans le cadre d'activités liées au projet.
- Je consens à adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et m'abstenird'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
- Je m'engage à consentir à la vérification des antécédents de la police.
- Je m'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommesavec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
- Je m'engage à ne pas utiliser de langage ni de comportement envers les femmes, les enfantsou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
- Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportementà des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
- Je m'engage à ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentementde l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.

- ☞ À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétairesou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activitésexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Codede conduite.
- ☞ Je m'engage à signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG/EAS-HS suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

A. En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans :

- ☞ Dans la mesure du possible, m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
- ☞ Je m'engage à ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
- ☞ Je m'engage à ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie enfantine.
- ☞ Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois :

- Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
- Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
- Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
- Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
- Assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

B. Discrétion professionnelle et confidentialité

Je m'engage si je reçois une communication, à titre confidentiel, des renseignements sur l'état de santé d'un employé donné, à maintenir confidentielle ladite information et de la traiter en conséquence selon les dispositions juridiques en vigueur.

C. Sanctions

Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- Rappel à l'ordre par écrit
- Avertissement par écrit
- Blâme par écrit
- Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- Licenciement pour faute simple
- Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, niindemnités compensatrices de congés payés.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normesenvironnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérerau plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG/EAS-HS. *De telles actionsconstitueront une violation de ce Code de conduite individuel. Je reconnais par la présenteavoir lu le Code de conduite individuel ci-*

dessus, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG/EAS-HS. *Je comprends que toute action incompatible avecce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code deconduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.*

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre : _____

Annexe 4 : Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Projet

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE
POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST- ET PREVENIR LESVIOLENCES BASEES SUR LE GENRE

Engagement General

- L'entreprise s'engage à veiller à ce que le projet soit mis en œuvre de manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, les communautés et les travailleurs. Cela sefera en respectant les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE) et en veillant à ce que les normes appropriées en matière de santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre/Exploitation et Abus sexuel- Harcèlement sexuel (VBG/EAS-HS) et la violence contre les enfants n'ont pas leur place etoù elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.
- Par conséquent, pour s'assurer que tous les participants au projet sont conscients de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes de comportement suivants qui s'appliquent à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs sans exception.

Principes Généraux et Sur l'Engagement de l'entreprise

- L'entreprise - et donc tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et fournisseurs - s'engage à se conformer à toutes les lois, règles et réglementations nationalespertinentes.
- L'entreprise s'engage à mettre en œuvre intégralement son « Plan de gestion environnementale et sociale du chantier » (PGES-C).
- L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect quelle que soit leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou un autre statut. Les actes de VBG/EAS-HS sont en violation de cet engagement.
- L'entreprise s'engage à assurer que les interactions avec les membres de la communauté locale sont faites avec respect et sans discrimination.
- Le langage et le comportement avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement inappropriés ou sexuellement provocateurs sont interdits chez tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
- L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris en ce qui concerne les normes environnementales et sociales).
- L'entreprise protégera et assurera l'utilisation appropriée des biens (par exemple, pour interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Santé et Sécurité

- L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du projet soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
- L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- L'entreprise veillera à :
  - Interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
  - Interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultésen tout temps.

- L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le projet.

Violence Basée lur le Genre/Exploitation et Abus Sexuel-Harcèlement Sexuel et Violence Contre les Enfants

- Les actes de VBG/EAS-HS constituent une faute grave et sont donc des motifs de sanctions,qui peuvent inclure des sanctions et/ou la cessation d'emploi, et si nécessaire le renvoi à lapolice pour d'autres mesures.
- Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dansles camps de travailleurs ou dans la communauté locale.
  - Le harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles inopportunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement, est interdit.
  - Les faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation sont interdites.
- Le contact ou l'activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans - y compris par le biais des médias numériques - est interdit. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- À moins d'un consentement total de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à tous les niveaux) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdites. Cela inclut les relations impliquant la retenue / la promesse d'une prestation réelle (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code.
- Outre les sanctions imposées aux entreprises, les poursuites judiciaires contre ceux qui commettent des actes de VBG/EAS-HS seront poursuivies le cas échéant.
- Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG/EAS-HS par un collègue, que ce soit dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être faits conformément aux procédures de déclaration VBG/EAS-HS du projet.
- Les gestionnaires sont tenus de signaler et d'agir pour contrer les actes présumés ou réels de VBG/EAS-HS, car ils ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.

Mise en Œuvre

- L'entreprise s'engage à assurer que tous les gestionnaires signent le « Code de conduite du gestionnaire » du projet, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le « Code de conduite individuel ».
- L'entreprise s'engage à assurer à ce que tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet, confirmant leur accord pour se conformer aux normes HSSE et SST,et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat la VBG/EAS-HS.
- L'entreprise s'engage à afficher les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé.
- L'entreprise veille à ce que les copies postées et distribuées des Codes de conduiteindividuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travailainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
- L'entreprise s'assure à ce qu'une personne appropriée est désignée comme « point focal » de

l'entreprise pour traiter les questions de VBG/EAS-HS, y compris représenter l'entrepriseau sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de VBG/EAS-HS

- ☞ L'entreprise veille à ce qu'un plan d'action efficace en matière de VBG/EAS-HS soit élaboréen consultation avec le Spécialiste VBG/EAS-HS de l'entreprise (S-VBG-E), ce quicomprend au minimum :
  - Procédure de déclaration de VBG/EAS-HS pour signaler les problèmes de VBG/EAS-HS par le biais du mécanisme de règlement des litiges du projet ;
  - Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes lesparties concernées et,
  - Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs de VBG/EAS-HS
- ☞ L'entreprise s'assure à mettre en œuvre efficacement le plan d'action final sur la VBG convenu, en fournissant des commentaires au Spécialiste VBG/EAS-HS de l'entreprise (S-VBG-E) pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
- ☞ L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation initiale avantde commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent bien les engagementsde l'entreprise envers les normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite VBG/EAS-HS du projet.
- ☞ L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avantle début des travaux pour renforcer la compréhension des normes HSSE et SST du projet etdu Code de conduite VBG/EAS-HS.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de l'Entreprise susmentionnée et, au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprendsmon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et HSSE du projet, et pour prévenir et répondre à la VBG/EAS-HS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou l'omission d'agir conformément au présent Code deconduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en majuscules : _____

Titre[5] : _____

Date : _____

Annexe 5: Code de conduite pour la protection de l'entreprise pour la mise en œuvre des normes HSSE-et prévenir les violences basées sur le Genre

Engagement Global

Nous les gestionnaires à tous les niveaux de l'Entreprise ont la responsabilité de respecter l'engagement de l'entreprise à mettre en œuvre les normes HSSE et SST, et de prévenir et combattre la VBG/EAS-HS. Cela signifie que nous avons la responsabilité de créer et de maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche-la VBG/EAS-HS. Nous devrions soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, tous les gestionnaires (i) doivent respecter le Code de conduite de gestionnaire etsigner le Code de conduite individuel, (ii) s'engagent à soutenir et à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur la VBG/EAS-HS ; (iii) doiventmaintenir un environnement de travail sûr, ainsi qu'un environnement exempt de VBG/EAS-HS sur le lieu de travail et dans la communauté locale. Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limitées à ce qui est définit ci-après dans ce code de conduite de l'entreprise.

Mise en Œuvre

- ☞ Pour assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en tant que gestionnaire de l'entreprise je prends la responsabilité de :
  - Afficher clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé…
  - S'assurer que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle ;
  - Expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
  - Assurer que tous les personnels directs signent le « Code de conduite individuel
  - », y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite. ;
  - Fournir au gestionnaire de SST, au spécialiste VBG/EAS-HS de l'entreprise (S- VBG-E) le cas échéant, et au client les listes du personnel et des copies ayant signées le Code de conduite individuel;
  - Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
  - Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de (a) signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST ; et, (b) signaler confidentiellement les incidents de VBG/EAS-HS par l'entremise du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)
  - Encourager le personnel à signaler les problèmes HSSE, VBG/EAS-HS… suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
- ☞ En conformité avec les lois applicables et au mieux de vos capacités, l'entreprise va empêcher les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels d'être embauchés, réembauchés ou

- ☞ Tous les gestionnaires à différents niveaux de l'entreprise devront signer ce code de bonne conduite des Gestionnaires

déployés. L'entreprise va utiliser les vérifications d'antécédents et de références criminellespour tous les employés.

- ☞ Je m'engage à m'assurer que lorsque l'entreprise s'engage dans des partenariats, des sous- traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à:
  - Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG/EAS-HS en pièce jointe.
  - Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
  - Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventivescontre la VBG/EAS-HS, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG/EAS-HS a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le projet.
- ☞ Je m'engage à m'assurer à fournir un soutien et des ressources au spécialiste VBG/EAS-HSde l'entreprise (S-VBG-E) pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la VBG/EAS-HS.
- ☞ Je m'engage à m'assurer à veiller à ce que tout problème de VBG/EAS-HS justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- ☞ Je m'engage à m'assurer à signaler et agir conformément au protocole de réponse tout actesuspecté ou réel de VBG/EAS-HS en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
- ☞ Je m'engage à m'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

Formation

- ☞ En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes responsables de :
  - S'assurer que le plan de gestion de VBG/EAS-HS est mis en œuvre, avec une formation appropriée requise pour tout le personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ; et,
  - S'assurer que le personnel a une bonne compréhension de la VBG/EAS-HS et qu'il est formé de manière appropriée pour mettre en œuvre les exigences du plan HSSE.
- ☞ En tant que gestionnaires de l'entreprise nous devrions assister à un cours de formation de gestionnaire d'initiation avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils sont familiers avec leurs rôles et responsabilités dans le maintien des éléments VBG/EAS-HS deces Codes de conduite. Cette formation sera distincte du cours de formation initiale exigé de tous les employés et fournira aux gestionnaires la compréhension et le soutien technique nécessaires pour commencer à élaborer le plan d'action sur la VBG/EAS-HS pour aborder les questions de VBG/EAS-HS.
- ☞ En tant que gestionnaires de l'entreprise nous sommes tenus d'assister et d'assister aux coursde formation mensuels facilités par le projet pour tous les employés, et de contribuer aux auto-évaluations, y compris la collecte de sondages de satisfaction pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- ☞ En tant que gestionnaires de l'entreprise nous allons nous assurer que le personnel

puisse bénéficier de la formation d'initiation obligatoire, avant de commencer les travaux sur le chantier ;

- ☞ Pendant les travaux de génie civil, les gestionnaires vont s'assurer que le personnel suit une formation en HSSE et en VBG/EAS-HS, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de VBG/EAS-HS.

Prise En Charge De Cas

- ☞ Nous les gestionnaires seront tenus de prendre les mesures appropriées pour traiter les incidents liés à l'HSSE ou à la SST.
- ☞ En ce qui concerne la VBG/EAS-HS, nous devrions assurer les actions ci-après :
  - Fournir des commentaires sur les procédures de déclaration VBG/EAS-HS et le protocole d'intervention élaborés par le Spécialiste VBG/EAS-HS de l'entreprise (S-VBG-E**)** dans le cadre du plan d'action final sur la VBG/EAS-HS.
  - Une fois adoptés par l'entreprise, nous respecterons les mesures de responsabilisation prévues dans le plan d'action VBG/EAS-HS pour maintenir la confidentialité de tous les employés qui signalent ou (prétendument) commettent des cas de VBG/EAS-HS (à moins d'une violation de confidentialité est nécessaire pour protéger les personnes ou les biens d'un préjudice grave ou lorsque la loi l'exige).
  - Si un responsable développe des inquiétudes ou des soupçons concernant une formede VBG/EAS-HS par l'un de ses subordonnés directs, ou par un employé travaillantpour un autre contractant sur le même site de travail, il est tenu de signaler le cas au MGP.
  - Une fois qu'une sanction a été décidée, le(s) gestionnaire(s) concerné(s) est (sont) personnellement responsable(s) de l'exécution effective de la mesure, dans un délaimaximum de 14 jours à compter de la date de la sanction.
  - Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de ses relations personnelles ou familiales avec le Victime et/ou l'auteur de l'infraction, il doit aviser l'entreprise concernée et le spécialiste VBG/EAS-HS de l'entreprise (S-VBG-E). L'entreprise sera tenue de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêts pour répondre aux plaintes.
  - Veiller à ce que tout problème de VBG/EAS-HS justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
- ☞ Nous sommes conscients que les cadres qui échouent à traiter les incidents SSE ou SST ouqui ne respectent pas les dispositions relatives à la VBG/EAS-HS peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et à prendre par le PDG, le directeur général ou un supérieur hiérarchique équivalent. Ces mesures peuvent inclure :
  - Rappel à l'ordre par écrit
  - Avertissement par écrit
  - Blâme par écrit
  - Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
  - Mutation disciplinaire
  - Licenciement pour faute simple
  - Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
  - Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, niindemnités compensatrices de congés payés.
- ☞ Nous sommes conscients que le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur lelieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut

donner lieu à des poursuitesjudiciaires par les autorités.

☞ *En tant que parmi les gestionnaires de l'entreprise, je reconnais par la présente avoir lu leCode de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST,* VBG/EAS-HS. *Je comprends que toute action incompatible avec leCode de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.*

Signature : _____

Nom en majuscule : _____

Titre : _____

Date : _____