



Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

PROJET D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR FINANCIER ET À LA STABILITÉ DU SECTEUR FINANCIER (P166193)

Juin 2020

SOMMAIRE

| | |
|---|----------|
| SOMMAIRE | 0 |
| LISTE DES ABRÉVIATIONS | 2 |
| 1 DESCRIPTION DU PROJET | 3 |
| 2 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET « D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR FINANCIER ET DE LA STABILITÉ DU SECTEUR FINANCIER » | 3 |
| 2.1 Nombre d'agents de projet | 3 |
| 2.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre | 3 |
| 2.3 Catégories de travailleurs | 3 |
| 3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE | 4 |
| 3.1 Activités du Projet, sources de risques | 4 |
| 3.2 Principaux risques liés à la main d'œuvre | 4 |
| 3.3 Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre | 5 |
| 4 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL | 6 |
| 4.1 Cadre juridique en matière de législation du travail | 6 |
| 4.2 Salaires et retenues à la source | 6 |
| 4.3 Temps de travail | 6 |
| 4.4 Temps de repos | 6 |
| 4.5 Congés | 7 |
| 4.6 La liberté d'association | 7 |
| 4.7 Conflits de travail | 7 |
| 4.8 Contrats de travail | 7 |
| 5 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL | 8 |
| 6 PERSONNEL RESPONSABLE | 8 |
| 7 POLITIQUES ET PROCÉDURES | 9 |
| 7.1 Considération des Violences basées sur le genre | 9 |
| 7.2 Dispositions en cas d'accidents de travail | 9 |
| 7.3 Dispositions à considérer dans le cadre du projet en cas de maladies professionnelles | 9 |
| 7.4 Informations et rapportage | 9 |
| 8 CONDITIONS GÉNÉRALES APPLICABLES AU PROJET | 9 |
| 8.1 Recrutement de travailleurs | 9 |
| 8.2 Contrats de travail | 9 |

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 8.3 | Salaires et système de rémunération..... | 10 |
| 8.4 | Temps de travail | 10 |
| 8.5 | Temps de repos | 10 |
| 8.6 | Congés | 10 |
| 8.7 | Licenciement | 10 |
| 8.8 | La liberté d'association | 10 |
| 9 | AGE DE L'EMPLOI | 10 |
| 10 | MÉCANISMES DE GESTION DES PLAINTES ET DOLÉANCES..... | 10 |
| 10.1 | Catégories de plaintes pouvant touchés les travailleurs | 11 |
| 10.2 | Porte d'entrée des plaintes..... | 12 |
| 10.3 | Dispositifs de traitement de plaintes..... | 12 |
| 10.4 | Mode de traitement..... | 12 |
| 10.4.1 | Etape de traitement des plaintes : | 12 |
| 10.5 | Mode de traitement des cas spécifiques : | 13 |
| | • Cas de violences basées sur le genre (VBG) (voir Annexe)..... | 13 |
| | • Corruption..... | 13 |
| 10.6 | Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges..... | 13 |
| 10.7 | Rapports périodiques | 13 |
| 11 | GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES | 13 |
| 12 | Annexe | 14 |
| | Annexe 1. Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants | 14 |
| | Annexe 2. Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour le cas de VBG touchant les travailleurs | 33 |
| | Annexe 3 : Exemple de contrats | 39 |

LISTE DES ABRÉVIATIONS

| | |
|----------|---|
| ALC | Agents locaux communautaires |
| ATS + | Automatic Transfer System Plus |
| CGP | Comité de gestion des plaintes |
| COVID 19 | CoronaVirus Disease 2019 |
| CRF | Cellule de Renseignement Financier |
| DRH | Direction des ressources humaines |
| EC | Équipe de conformité |
| E-PGES | Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur |
| ESHS | Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité |
| GAB | Guichet automatique bancaire |
| HST | Hygiène et sécurité au travail |
| IEC | Information - Education - Communication |
| MGP | Mécanisme de gestion des plaintes |
| MST | Maladies sexuellement transmissibles |
| ONG | Organisation non gouvernementale |
| PGMO | Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre |
| SST | Santé et sécurité au travail |
| TdR | Termes de référence |
| UGP | Unité de gestion du Projet |
| VBG | Violence basée sur le genre |
| VCE | Violences contre les enfants |
| VIH/SIDA | Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome d'immunodéficience acquise |

1 DESCRIPTION DU PROJET

Le projet d'inclusion financière, financé par la Banque mondiale à hauteur de US\$20 millions, est conçu pour soutenir un développement du secteur financier compatible avec une croissance inclusive. Plus précisément, le projet vise à accroître l'accès et l'utilisation des services financiers pour les adultes, avec une considération particulière pour les femmes, les agriculteurs individuels et les personnes vivant dans des zones rurales, plus ou moins enclavées, grâce à des investissements et à un soutien pour améliorer les systèmes de paiement. Ceci en prenant en charge l'amélioration de l'accès et de l'utilisation des services financiers par l'automatisation des transactions interbancaires et le développement de l'interopérabilité des paiements numériques, en facilitant l'accès et l'utilisation des services financiers numériques et l'amélioration de la stabilité financière et de l'intégrité pour faciliter l'utilisation des services financiers, ainsi qu'en finançant à la fois les systèmes pour effectuer les paiements numériques et l'obtention physique des comptes par les adultes et les entreprises.

Plus spécifiquement, à part la gestion de projet et des consultants pour soutenir la mise en œuvre et le suivi-évaluation et des organes de gouvernance des systèmes de paiement, le projet permettra à travers la composante 1 : (i) d'automatiser les transactions interbancaires et de développer l'interopérabilité des paiements numériques par la mise en place de l'ATS + du commutateur national de paiement de détail et la fourniture d'une infrastructure de soutien pour le système de paiement national ; (ii) de faciliter l'accès et l'utilisation des services financiers numériques à travers : la conception et la mise en œuvre d'un programme de littératie financière et numérique axé sur les femmes ; le soutien et le suivi des efforts des institutions financières pour donner accès aux BTA ; matériel informatique et logiciels pour les institutions financières afin de développer des réseaux d'agents bancaires et de marchands ; matériel et logiciels avec prise en charge des coûts d'exploitation et renforcement des capacités pour la numérisation des institutions financières ; le soutien au gouvernement et aux institutions avec d'importants flux de transactions récurrents, y compris l'agriculture, les envois de fonds et tous les transferts liés à COVID-19, pour soutenir les paiements numériques ; matériels et logiciels pour le CRC et renforcement des capacités ; et soutien au cadre de réglementation et de surveillance du système de paiement ; (iii) d'améliorer la stabilité et l'intégrité financières pour faciliter l'utilisation des services financiers en mettant en place une application bancaire pour l'élaboration de rapports automatisés, l'analyse des risques, en fournissant une assistance technique à la BCC pour diagnostiquer et mettre à niveau le registre public du crédit, l'assistance technique à l'amélioration de l'intégrité du système financier à travers des réformes spécifiques y afférentes, ainsi que le renforcement des capacités pour renforcement de l'analyse financière des transactions douteuses par les banques et la cellule de renseignement financier (CRF).

2 GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET « D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT DU SECTEUR FINANCIER ET DE LA STABILITÉ DU SECTEUR FINANCIER »

2.1 Nombre d'agents de projet

Le nombre exact de travailleurs qui seront engagés dans le cadre du projet n'est pas encore connu à l'heure actuelle.

2.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Il est prévu que la phase de mise en œuvre du projet dure approximativement 3 ans à compter de sa date de mise en vigueur.

2.3 Catégories de travailleurs

Le projet engagera les catégories de travailleurs suivantes, telles que définies par la NES 2 de la Banque mondiale :

- *Travailleurs directs :*

Les travailleurs directs, qui par définition, désignent toutes personnes employées directement par l’Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en oeuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

Ils comprendront, de ce fait, les travailleurs tous types confondus de l’Unité de gestion du Projet (UGP). A ce stade de préparation, le nombre estimé de ces travailleurs directs n’est pas encore défini, mais il devrait vraisemblablement y avoir une dizaine de personnes au niveau national en plus des 3(trois) agents locaux communautaires recrutés à temps partiels au niveau des 3 (trois) îles ainsi que les consultants nationaux et internationaux à recruter en fonction des spécialisations requises pour chaque sous-composante du projet.

Le personnel de cette unité de gestion du projet sera composé d’un coordonnateur, d’un chargé à la fois de l’engagement et de la mobilisation des parties prenantes et des actions d’Information – Education – Communication (IEC), en l’occurrence spécialisé en sauvegarde sociale et disposant de notions de base en aspects environnementaux, d’un spécialiste en gestion financière et d’un spécialiste en passation de marches.

▪ **Travailleurs contractuels :**

Conformément à la catégorisation stipulée dans les NES2 de la Banque, des travailleurs contractuels travailleront dans le cadre du projet. Ils seront composés des personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet. Il s’agit des travailleurs locaux employés par les entreprises de génie civil, les sociétés spécialisées en mise en place d’équipements, d’applications et de logiciels d’exploitation numériques et informatiques, ainsi que ceux des partenaires facilitateurs (ONG, Plateformes associatives de femmes, etc..) qui appuieront l’UGP à la mise en oeuvre des activités des composantes 1 et 2.

Des travailleurs migrants seront employés dans le cadre de ce projet, lorsque jugé nécessaire en fonction des qualifications particulières demandées. En effet, les entreprises comoriennes, françaises, chinoises établies aux Comores emploient dans la majorité des cas des Malgaches spécialisés dans des domaines spécifiques. La loi N°84-108/PR portant code du travail promulgué le 23 décembre 2001 au titre VI en se référant aux articles 149 – 150 – 151 régit la possibilité de les recruter moyennant des cartes spéciales de travailleurs étrangers. Une attention particulière sera accordée au processus de recrutement de cette catégorie de travailleurs pour éviter toute discrimination.

S’agissant de la zone concernée du projet, l’intervention de ce dernier couvrira toutes les localités des 3 (trois) îles regroupées 360 communes en tout.

3 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D’ŒUVRE

3.1 Activités du Projet, sources de risques

Les principales activités sources de risques pour le personnel comprendront :

- Sous-projets d’implantation d’infrastructures destinées à abriter les équipements de paiement monétique
- Réhabilitation et adaptation des infrastructures existantes aux équipements de nouvelles générations à mettre en place
- Réhabilitation ou reconstruction des abris des GAB
- Réalisation des travaux de démolition des anciennes structures et enlèvement des débris de chantier
- Interaction entre les communautés de base des localités concernées par le projet, les travailleurs des partenaires facilitateurs engagés par l’UGP cités précédemment
- Afflux de migrants dus à l’opportunité d’emploi même si l’afflux n’est pas important
- Il est à noter par ailleurs que certaines des activités susmentionnées nécessitent en plus la présence plus ou moins permanente des travailleurs sur le chantier.

3.2 Principaux risques liés à la main d’œuvre

Déoulant de la liste des travaux à risques, les principaux risques encourus par la main-d’œuvre pendant la phase de mise en oeuvre du projet seraient :

- Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureaux de l'UGP du projet et les agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet) ;
- les risques liés à la santé et à la sécurité du personnel des entreprises d'exécution des travaux résultant des opérations de construction des différentes infrastructures du projet, notamment les risques divers de blessures et d'accidents pour les travailleurs, le risque de transmission de maladies comme les MST et le VIH/SIDA et la prévalence de l'incidence de maladies respiratoires par suite d'émanation de poussières et de gaz carboniques ;
- Les risques typiques comprennent l'exposition aux dangers physiques liés à l'utilisation de l'équipement, les risques de trébuchement et de chute, l'exposition au bruit et à la poussière, la chute d'objets, l'exposition à des matières dangereuses et l'exposition aux dangers électriques liés à l'utilisation d'outils et de machines. Les risques liés à la mauvaise qualité de l'eau pouvant être à l'origine de la propagation des fièvres typhoïdes ;
- les risques de violence basée sur le genre (VBG) ; suite à l'afflux de la main d'œuvre, les nouveaux travailleurs (en dehors de leurs sphères sociales) pourraient nouer des relations sociales étroites, généralement avec des femmes membres des communautés locales. Cela peut conduire à un spectre de comportements inacceptables et indécents, allant des avancées agressives non désirées, au harcèlement sexuel, à une violence sexiste à l'égard des femmes et des enfants.

Quand les activités de construction impliqueront des travaux dangereux, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas employées dans le projet, sauf éventuellement dans des bureaux ou dans d'autres emplois que ceux de la construction.

Une fois les travaux achevés, les risques bien différents de ceux relevés en période de construction, seraient considérés comme « courants » au cours de la phase d'exploitation.

Aucun autre risque de travail n'est significatif. Toutefois, faisant intervenir des travailleurs migrants pour des qualifications spécifiques, il est à craindre que le projet connaisse des problèmes d'afflux de main-d'œuvre.

Si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UGP réactualisera les procédures visant à prévenir d'autres impacts.

3.3 Mesures d'atténuation des risques liés à la main d'œuvre

- La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires en vigueur aux Comores
- La sensibilisation
- L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires
- La substitution ou l'élimination de conditions d'exposition aux substances dangereuses pour les travailleurs
- La mise en place de procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
- La mise en place d'un système d'examen et de suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail

Le Projet veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants. Ce faisant, tous les entrepreneurs seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail à la soumission de leurs offres. La pertinence de ces dispositions fera partie intégrante des critères à considérer par la commission d'évaluation des marchés pour sélectionner les entrepreneurs.

Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité stipulées dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux.

Le projet pourrait éventuellement présenter à un moindre degré un risque de violence basée sur le genre (VBG) lié au nombre de travailleurs des entreprises travaux qui pourraient comprendre des travailleurs migrants. Une campagne de sensibilisation particulière devrait être menée afin de s'y prémunir. Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 1)

Le projet a déjà prévu que les travaux d'infrastructure comprendraient des mesures de prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS), telles que des codes de conduite (Annexe 1) rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature sexospécifiques et la formation des travailleurs étrangers et des membres des communautés concernées.

Tout au long de la phase de construction, les agents locaux communautaires (ALC) et ceux qui interviendront dans la campagne de sensibilisation resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants de la communauté afin d'identifier et de résoudre tout problème lié à ces aspects critiques. Cependant, si d'autres risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures correctives seront prises pour sécuriser les travailleurs conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

4 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

4.1 Cadre juridique en matière de législation du travail

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce projet seront: le Cadre juridique des Comores ainsi que les dispositions de la NES 2 portant sur les travailleurs et conditions de travail

Les lois Comoriennes qui régissent les conditions de travail aux Comores et qui sont à considérer sont :

- La loi N°84-108/PR portant code du travail promulgué le 23 décembre 2001. Il y a lieu de souligner que ce cadre de loi est applicable aux relations entre employeurs et travailleurs exerçant leur activité professionnelle aux Comores.
- La loi n° 14-036 du 22 décembre 2014 portant prévention et répression des violences faites aux femmes et qui a pour objet de lutter contre toutes formes de violences à l'égard des femmes et des filles en Union des Comores en termes de prévention, protection des victimes et répression des violences basées sur le genre.

4.2 Salaires et retenues à la source

Le salaire payable à l'employé doit être versé conformément aux conditions du contrat de travail qui ne peut que déterminer la forme et le montant de la rémunération. La rémunération sera versée à intervalles réguliers ne pouvant excéder quinze jours pour les travailleurs engagés à la journée ou à la semaine et un mois pour les travailleurs engagés à la quinzaine ou au mois et au moins une fois par mois (Article 110 et suivants du Code du travail).

Le salaire minimum est réglementé par la législation comorienne selon l'article 106 du Code du travail. Les salaires fixés par arrêtés ministériels ou par conventions collectives, sont affichés aux bureaux des employeurs et sur les lieux de paie du personnel.

L'article 119 du Code du travail fixe les portions de salaires soumises à prélèvements progressifs et les taux y afférents que l'employeur peut déduire de la rémunération du salarié en termes de déductions du style précompte avant taxation.

4.3 Temps de travail

Suivant le Code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles. L

Ce code du travail en vigueur aux Comores fixe dans le chapitre I du titre V relatif aux conditions de travail que la durée du travail ne pourra excéder 40 (quarante) heures par semaine soit 8 (huit) heures par jour. Tout travail effectué entre 19 heures et 5 heures du matin est considéré comme travail de nuit.

Quant à la situation des femmes, la mère a droit à 1(une) heure d'allaitement par jour pendant une période de 15 (quinze) mois à compter de la naissance de l'enfant (Article 127)

4.4 Temps de repos

Les employés auront une pause-repas chaque jour de travail. Si on se réfère à l'article 123, ce temps de restauration est inclus dans les 8 (huit) heures de travail par jour.

Suivant l'article 132, le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a lieu en principe le dimanche ou le vendredi. Par ailleurs, tout travailleur a droit à un repos minimum de douze heures entre les jours ouvrables.

4.5 Congés

Suivant l'article 133, l'employé acquiert droit au congé payé à la charge de l'employeur à raison d'un minimum de deux jours et demi calendaires de service effectif par mois. Ce minimum est fixé à 3 jours pour les mères salariées d'enfants âgés de moins de 15 ans.

Suivant l'article 134, les interruptions pour maladie dûment constatée par un médecin agréé, pour accident de travail ou maladie professionnelle, la période de repos des femmes en couche n'est pas déduite du nombre de congé annuel accordé au travailleur.

Les dispositions citées précédemment s'étendent de plein droit aux travailleurs étrangers. Par contre, selon l'article 138, lorsque le travailleur a été recruté à l'étranger ou dans une localité du territoire national autre que le lieu d'emploi, la durée du congé est augmentée des délais de route.

En se référant à l'article 125, toute femme a le droit de suspendre son travail pendant 14 (quatorze) semaines consécutives, dont huit postérieures à la délivrance; cette suspension peut être prolongée de trois semaines en cas de maladie dûment constatée par un médecin et résultant de la grossesse ou des couches. Il est à noter que cette interruption de service ne peut pas être considérée comme une cause de rupture de contrat,

En outre, une femme qui vient de perdre son mari doit suspendre son travail pendant quatre mois et dix jours à compter du jour où elle a commencé à observer le délai de viduité « Ida ».

4.6 La liberté d'association

Les travailleurs et les employeurs ont le droit de créer des syndicats professionnels de leur choix dans le cadre de sa profession et d'y adhérer, conformément à l'article 4 du Titre II régissant les le mécanisme relatif aux syndicats professionnels.

4.7 Conflits de travail

Le Code du travail en vigueur aux Comores comprend des dispositions qui permettent aux travailleurs de résoudre les différends par conciliation en cas de désaccord entre les travailleurs et leurs employeurs et des différends nés entre travailleurs à l'occasion du travail ou en cas de différend collectif sur les conditions essentielles de convention collective ou sur d'autres aspects du travail. Le désaccord sera résolu au niveau du tribunal du travail conformément aux articles du titre IX relatifs aux procédures de conciliation des différends du travail. Tout différend doit être réglé dans la mesure du possible à l'amiable (Article 219 et suivant). Ces procédures impliquent des négociations directes entre l'employé et l'employeur en présence d'un inspecteur du travail et des lois sociales désigné. Si les parties ne parviennent pas à un accord sur le litige, le litige continue en audience publique du tribunal du travail et sera référé au tribunal en cas échéant (articles 228 et 229 du Code du travail).

4.8 Contrats de travail

Selon les articles 32 et 33, les contrats de travail sont passés librement sous réserve de la législation et de la réglementation spéciale concernant les étrangers. Il en est de même en cas d'exécution partielle aux Comores, d'un contrat de travail conclu pour être exécuté sous l'empire d'une autre législation. En effet, quel que soit le lieu de la conclusion du contrat ou de la résidence de l'une ou de l'autre partie tout contrat de travail conclu pour être exécuté aux Comores est soumis aux dispositions de la présente loi. Toutefois, cette dernière disposition n'est pas applicable aux travailleurs déplacés pour une mission temporaire n'excédant pas trois mois.

A l'article 34, il est stipulé que le travailleur peut être engagé aussi bien pour une déterminée qu'indéterminée..

5 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

5.1. Textes réglementaires en vigueur en matière de sécurité au travail

Les articles du titre VII et le chapitre I relatifs à l'hygiène et sécurité, du Code du Travail régissent la sécurité au travail,

L'article 153 stipule que les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens.

Conformément à l'article 153, des arrêtés fixent les conditions d'hygiène et de sécurité sur les lieux du travail ainsi que les conditions dans lesquelles les inspecteurs et les contrôleurs du Travail devront recourir à la procédure de mise en demeure.

Après analyse préliminaire, les activités de ce projet n'impliqueraient pas en principe d'activités dangereuses. Néanmoins, afin de respecter les exigences des NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

5.2. Dispositions des NES2 en matière de santé et sécurité au travail (SST)

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et appliquées au projet. Elles traiteront les aspects listés dans le paragraphe 25 de la section « D » relative aux conditions de SST des NES2, entre autres pour ce qui concerne ce projet n'impliquant pas d'intenses travaux de génie civil, la formation des travailleurs du projet, les solutions envisagées pour remédier aux accidents, décès, handicaps et maladies d'origine professionnelle.

Suivant l'ampleur des travaux à réaliser, toutes les parties qui emploieront des travailleurs collaboreront activement avec ces derniers pour les consulter résolument et leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en oeuvre de ces dispositions. Et ceci dans le but de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle

Par ailleurs, ceux qui engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront des procédures de gestion des plaintes et collaboreront pour mettre en oeuvre les dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. Ceci afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

6 PERSONNEL RESPONSABLE

Le responsable des passations de marché de l'UGP sera chargé du recrutement de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres des ONG et partenaires facilitateurs et opérateurs de proximité.

Les entreprises spécialisées en mise en place d'infrastructures, équipements et mise en place de plateformes et d'applications numériques ainsi que les partenaires facilitateurs (ONG, Organisations associatives, etc...) seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des TdR et des spécifications techniques, bien que les finances soient gérées par l'UGP.

Le suivi de la mise en œuvre du PGMO, y compris les conditions de travail, en matière de santé, hygiène et de sécurité, la mise en conformité au code de conduite à faire approuver et signer par les travailleurs, sera assigné au chargé des aspects sociaux, en même temps chargé de la mobilisation des parties prenantes et de la communication.

Le mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs sera mis en place, géré et suivi par l'UGP par le biais du chargé des aspects sociaux en collaboration avec les responsables des ressources humaines des entreprises spécialisées, des partenaires facilitateurs.

Les travailleurs seront formés sur les conditions de travail (santé, hygiène et sécurité), les aspects VBG par ce chargé des aspects sociaux après avoir bénéficié de formations spécifiques y afférents.

7 POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section décrit les principales politiques et procédures à suivre pendant la phase de mise en œuvre du projet ainsi que les principes de recrutement de travailleurs ; accidents de travail, les maladies professionnelles, la prévention en matière de violences basées sur le genre et la violence contre les enfants.

7.1 Considération des Violences basées sur le genre

Étant donné les contacts avec les communautés de base, **toute personne travaillant pour le projet devra s'engager à respecter le Code de Conduite présenté en Annexe 1.**

7.2 Dispositions en cas d'accidents de travail

En cas d'accident de travail, selon l'article 163 du Code du travail, l'employeur doit faire évacuer vers le centre médical le plus proche les blessés et les malades transportables, non susceptibles d'être traités par les moyens dont il dispose au niveau de son service médical.

7.3 Dispositions à considérer dans le cadre du projet en cas de maladies professionnelles

Des mesures appropriées doivent être prises par tout chef d'entreprise ou établissement pour prévenir les risques d'accident de travail et de maladies professionnelles (Article 153). Entre autres, toute entreprise doit assurer un service médical (Article 158 et suivants).

En cas de maladies professionnelles, l'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail de tous les accidents du travail ou maladies professionnelles portés à sa connaissance dans les deux jours suivants (Article 153 et suivants)

7.4 Informations et rapportage

En fonction de la gravité des cas, l'UGP informera la Banque mondiale de tout événement significatif (questions sociales) dans les meilleurs délais, mais au plus tard cinq jours ouvrables après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières. L'UGP préparera un rapport sur l'événement et les mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

8 CONDITIONS GENERALES APPLICABLES AU PROJET

Dans le cadre du projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions des NES 2 et des NES 4, les principes suivants seront applicables aux projets :

8.1 Recrutement de travailleurs

Comme spécifié dans le Code du travail résumé précédemment, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi.

8.2 Contrats de travail

Les termes et conditions applicables aux employés de l'UGP sont définis dans les contrats (exemple de contrat à intégrer en annexe au recrutement) qui prévoient les droits des employés conformément au Code du travail, qui est décrit dans la section 3. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront aux employés de l'UGP qui sont affectés à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs).

Les conditions d'emploi des travailleurs directs à temps partiel, quant à eux, sont déterminées par leur contrat individuel.

Les conditions d'emploi des travailleurs directs embauchés sont déterminées dans leur contrat de travail individuel. (Voir annexe 2)

8.3 Salaires et système de rémunération

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'oeuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'oeuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. De plus, le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation comorienne.

8.4 Temps de travail

Les conditions stipulées au paragraphe 4.3 seront applicables dans le cadre de ce projet. Ainsi, les heures effectuées au-delà d'une durée légale de travail donnent lieu à une majoration de salaire fixée par arrêté du ministre du Travail.

8.5 Temps de repos

Les conditions stipulées au paragraphe 4.4 seront applicables dans le cadre de ce projet.

8.6 Congés

A l'exception des dispositions prévues en cas de décès des conjoints des femmes-travailleurs qui doivent être spécifiées dans leurs contrats, les conditions stipulées au paragraphe 4.5 seront applicables dans le cadre de ce projet.

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

8.7 Licenciement

Les dispositions stipulées dans le code du travail à l'article 43 et suivants de la section 3 seront appliquées dans le cadre du projet. Entre autres, tout licenciement d'un travailleur est subordonné à l'existence d'un motif légitime lié notamment à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

8.8 La liberté d'association

Les dispositions stipulées au paragraphe 4.6 seront applicables dans le cadre du projet.

9 AGE DE L'EMPLOI

Suivant l'article 129, la loi comorienne stipule que l'enfant ne peut être employé comme salarié dans des entreprises publiques ou privées, tous domaines d'activités confondus, ni travailler pour son propre compte avant l'âge de quinze ans. Toutefois, il est autorisé de leur confier des travaux légers d'initiation à condition de ceci ne portera pas préjudice à son assiduité scolaire, à sa participation à des programmes de formation professionnelle et à son développement physique et moral.

Quoi qu'il en soit, le projet n'embauchera pas de personnes âgées de moins de 15 ans malgré ces dispositions.

10 MÉCANISMES DE GESTION DES PLAINTES ET DOLÉANCES

L'Union des Comores ne dispose pas d'un mécanisme de gestion des doléances différent que celui présenté dans le Code du travail.

Compte tenu de la finalité du projet, l'UGP par le biais du chargé de l'engagement des parties prenantes en tant que chargé des aspects sociaux, élaborera et mettra en œuvre un mécanisme de règlement des doléances qui

permettra à tous les employés de répondre à leurs préoccupations. La mise en place de ce mécanisme de règlement des doléances fera partie intégrante du projet.

Un mécanisme de gestion de plaintes relatifs aux travailleurs dans le cadre du projet est mis à disposition par le projet .

Les dispositions dans ce chapitre 10 est applicable à l'UGP ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet.

Les détails du mécanisme de règlement des plaintes concernant les travailleurs sont consignés dans les contrats de travail. En outre, lors des séances de négociation des contrats l'employeur porte à la connaissance du travailleur ces droits et obligations, mais également le mécanisme de règlement des plaintes.

Les travailleurs du projet tout comme les employés bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les normes ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de mise en œuvre du projet ou en cas de manquements graves aux codes de conduite. Une plainte officielle exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

Il sera de la responsabilité du Projet recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (DRH, Inspection de travail, etc.).

Le mécanisme de règlement des doléances des travailleurs comprendra :

- une procédure pour recevoir les doléances, comme un formulaire de commentaires/plaintes, des boîtes à suggestions, des courriels, une ligne d'assistance téléphonique ;
- les délais indicatifs pour répondre aux doléances ;
- un registre pour consigner et suivre le règlement rapide des doléances ;
- une entité responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des doléances.

Le mécanisme de règlement des doléances des travailleurs sera décrit dans le cadre de formations d'initiation du personnel, qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet. Le mécanisme sera fondé sur les principes suivants :

- Le processus sera transparent et devra permettre aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances.
- Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des doléances et toutes les doléances seront traitées de façon confidentielle.
- Les doléances anonymes seront traitées de la même façon que les autres doléances, dont l'origine est connue.
- L'UGP traitera les doléances avec sérieux et prendra les mesures appropriées en temps opportun.

L'information sur l'existence du mécanisme de règlement des doléances sera facilement accessible à tous les travailleurs du projet (directs et contractuels) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

10.1 Catégories de plaintes pouvant touchés les travailleurs

Tous les travailleurs dans le cadre du projet peuvent faire appel au MGP du projet pour le cas ci-après et en lien avec les conditions de travail :

| Catégorie | Types | Exemples |
|---------------------|----------------------------|---|
| Catégorie 1. | Gouvernance du projet | |
| Catégorie 2. | Application de procédure | - Entrave à l'application du présent PGMO ; - Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UGP ou de l'entreprise ou travaille le travailleur |
| Catégorie 3. | Contrat des travailleurs | - Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs |
| Catégorie 4. | Respect des droits humains | Plaintes liées aux non respects des droits humains au travail : - Inclusion/exclusion, - Discrimination, - ... |
| Catégorie 5. | Abus. | - Abus de pouvoir et d'autorité, - Violence basée sur le genre (VBG), au harcèlement sexuel ; |

| Catégorie | Types | Exemples |
|-----------|-------|---|
| | | - Représailles à l'encontre des travailleurs ; - Extorsion de fonds... |

10.2 Porte d'entrée des plaintes

Toutes plaintes peuvent être collectés via lettre, courrier électronique, réseaux sociaux, téléphone, numéro mis à disposition par le projet, rencontre directe avec le plaignant.

Les lettres peuvent être acheminées vers les responsables de la gestion des plaintes via les boîtes de doléances, les adresses physiques et électroniques de l'UGP.

10.3 Dispositifs de traitement de plaintes

Un comité de Gestion de plaintes devrait être mis en place pour traiter l'ensemble de plaintes concernant les travailleurs. L'UGP, ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet devrait mettre en place un Comité de Gestion de plaintes propres.

Le Comité de gestion des plaintes de l'UGP est constitué de :

- Responsable Administratif et Financier
- Responsable Environnemental et Social
- Un représentant des travailleurs

10.4 Mode de traitement

D'une façon générale, il existe deux modes de règlement des litiges dans le cadre du travail :

- **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent.
- **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux.

10.4.1 Etape de traitement des plaintes :

- **Etapes du Règlement à l'amiable**

La procédure de gestion des plaintes des travailleurs du projet comporte sept (07) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

| ÉTAPE | ACTION | RESPONSABLE | DÉLAI MAXIMUM DE TRAITEMENT OUVRABLE (EN JOURS) |
|--|---|-------------|---|
| ENREGISTREMENT ET EXAMEN PRÉLIMINAIRE | Réception et enregistrement de la plainte | CGP | 1 |
| TRI DE LA PLAINTÉ | Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte | CGP | 1 |
| ACCUSÉ DE RÉCEPTION | Envoyer l'accusé de réception au plaignant | CGP | 2 |
| TRAITEMENT | Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes | CGP | 1 |
| | Investigation | CGP | 7 à 15 j |
| | Préparation et rédaction de la décision | CGP | 1 |
| | Transmission des réponses | CGP | 1 |
| SUIVI & CLÔTURE | Clôturer le cas | | 1 |
| | Archivage | | 1 |

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine.

Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violence sexiste et sexuelle), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

- **La clôture d'un cas (feedback loop closure) :**

Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivants :

- Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- Une décision "finale" a été prise par le CGP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié ;
- Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

- **Recours à la justice**

Ce mécanisme pour les travailleurs du projet n'empêchera pas ceux-ci d'utiliser la procédure de conciliation prévue par le Code du travail.

Les plaignants insatisfaits peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite.

10.5 Mode de traitement des cas spécifiques :

- **Cas de violences basées sur le genre (VBG) (voir Annexe)**

- Le projet va travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de violence basée sur le genre ou abus sexuel enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. Cellule d'écoute et de Conseils juridiques auprès du ministère de la Population, de la Protection Sociale, et de la Promotion de la Femme, Associations ou ONG, plateforme, police).
- Pour le cas de VBG, le mécanisme de traitement s'arrête à l'enregistrement de cas, et le projet n'entamera aucune investigation.

- **Corruption**

Le cas de présomption de corruption collecté dans le cadre du projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes.

10.6 Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

10.7 Rapports périodiques

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

11 GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2017 de la Banque (Bank's 2017 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

12 Annexe

Annexe 1. Codes de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

Généralités

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

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

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

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

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

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

1. Définitions

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

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

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

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui

caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »¹. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne², qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou

¹ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

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

de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail³, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

- **Sollicitation malintentionnée des enfants** : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).
- **Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet** : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁴.
- **Mesures de responsabilité et confidentialité** : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.
- **Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES)** : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.
- **Enfant** : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.
- **Protection de l'enfant** : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.
- **Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁵. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.
- **Consultant** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.
- **Entrepreneur** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

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

⁴ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

⁵ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

- **Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.
- **Procédure d'allégation d'incidents de VBG et de VCE** : procédure prescrite pour signaler les incidents de VBG ou VCE.
- **Code de conduite concernant les VBG et les VCE** : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les VBG et les VCE.
- **Équipe de conformité VBG et la VCE (EC)** : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.
- **Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP)** : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.
- **Gestionnaire** : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.
- **Auteur** : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VGB ou de VCE.
- **Protocole d'intervention** : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).
- **Survivant/e (s)** : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.
- **Chantier** : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.
- **Environnement du chantier** : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

2. Codes de conduite

Ce chapitre présente trois Codes de Conduite à utiliser :

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

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

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

Généralités

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

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
 - i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;

- ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
- i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. À moins qu'il n'y ait consentement⁶ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

⁶ Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La **Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE** pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

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

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'améliorer l'efficacité.

13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

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

- v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- vi. Le licenciement.

18. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Le projet considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
6. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
7. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
8. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
9. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

10. À moins d'obtenir le plein consentement⁷ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
13. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
14. Ne pas utiliser dans mon travail d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
16. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
17. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
18. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

⁷ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

23. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG ou de VCE, le cas échéant.

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

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

⁸ (SURTOUT DE CONSTRUCTION)

11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. À moins d'obtenir le plein consentement⁹ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;

⁹ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 2. Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour le cas de VBG touchant les travailleurs

a) Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) dans le cadre de VBG

Le projet met en œuvre un Mécanisme de gestion des plaintes (MGP) qui est géré par un opérateur désigné du MGP en collaboration avec la Cellule de gestion du projet. Les dénonciations de VBG et VCE, les autres plaintes ou autres préoccupations peuvent être soumises en ligne, par téléphone, par courrier ou en personne.

Toutes les plaintes concernant les VBG et les VCE doivent être immédiatement signalées à l'équipe spéciale de la Banque mondiale par l'opérateur du MGP.

L'opérateur du MGP transmettra les plaintes relatives à la VBG et VCE à l'équipe de conformité (EC) pour leur résolution. Conformément au Plan d'action sur les VBG et les VCE, l'équipe de conformité, par le biais du Prestataire de services et du Point focal/des Points focaux, mènera des enquêtes sur la plainte et, enfin, proposera à l'opérateur du MGP une résolution de la plainte, ou se référera à la police, le cas échéant. La confidentialité de l'identité de le/a survivant(e) devrait également être préservée au moment de signaler tout incident à la police.

Une fois la plainte traitée et résolue, l'opérateur du MGP en informera le plaignant, à moins que la plainte n'ait été faite de façon anonyme. Les plaintes adressées aux gestionnaires ou au Prestataire de services seront transmises par ces derniers au MGP aux fins de leur traitement.

Si la plainte est déposée auprès du MGP par un/e survivant(e) ou au nom d'un/e survivante, le plaignant sera directement référé au Prestataire de services pour recevoir des services de soutien pendant que l'équipe de conformité (EC) mène parallèlement une enquête sur la plainte.

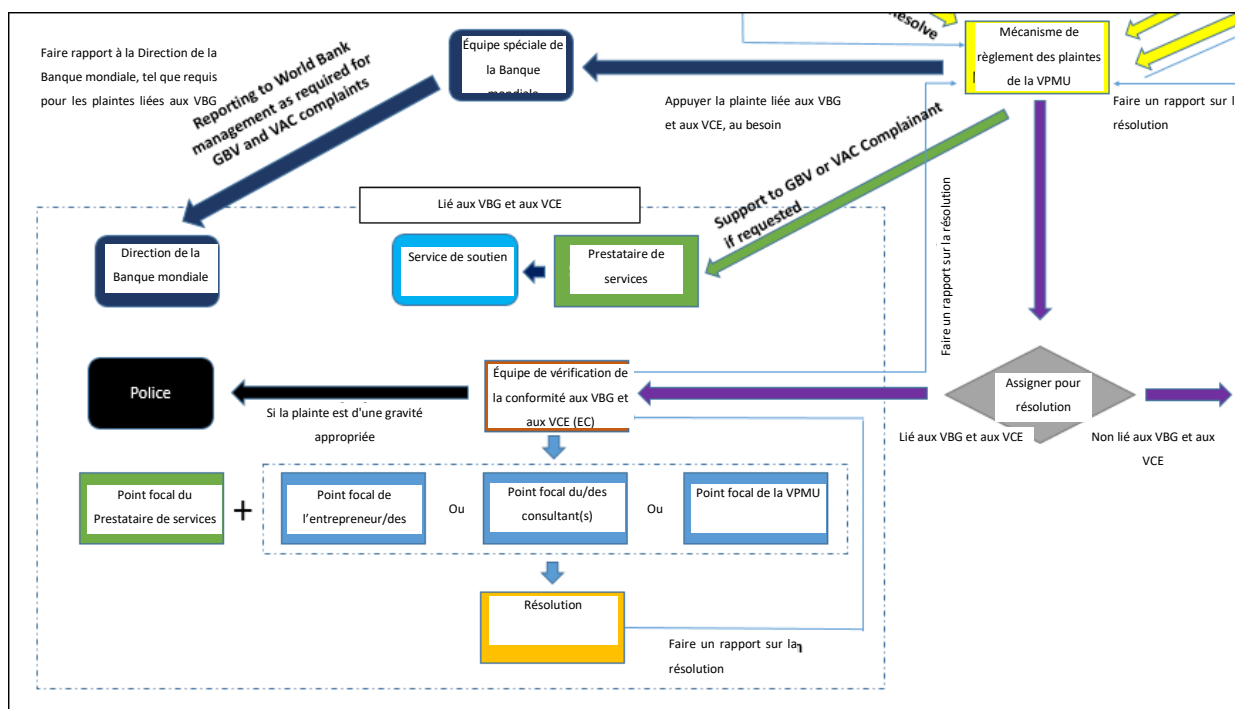
b) Dépôt de plaintes : Procédures relatives aux allégations de VBG et VCE

L'ensemble du personnel, des bénévoles, des consultants et des sous-traitants sont encouragés à signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE. Les gestionnaires sont tenus de signaler les cas présumés ou avérés de VBG et VCE, car ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables du respect du Code individuel de conduite.

Le projet fournira des informations aux employés et à la communauté sur la façon de signaler les cas de violation du Code de conduite en matière de VBG et VCE par le biais du Mécanisme de plaintes et des doléances. L'équipe de conformité (EC) assurera le suivi des cas de violation du Code de conduite en matière de VBG et VCE signalés par l'intermédiaire du mécanisme des plaintes.

c) Traitement des plaintes relatives aux VBG et aux VCE

La figure ci-dessous illustre le processus de traitement des plaintes sur la base de l'exemple du Projet d'investissement dans l'aviation de Vanuatu (VAIP).



Note : La Cellule de gestion du projet de Vanuatu (VPMU) est chargée de l'exécution du VAIP.

d) Prestataire de services

Le Prestataire de services est une organisation locale qui a l'expérience et la capacité nécessaires pour apporter un soutien aux survivant(e)s de VBG ou de VCE. Le client, le(s) entrepreneur(s) et le consultant doivent établir une relation de travail avec le Prestataire de services, afin que les cas de VBG et de VCE puissent leur être transmis en toute sécurité. Le Prestataire de services fournira également un soutien et des conseils aux Points focaux chargés des VBG et des VCE, le cas échéant. Le Prestataire de services aura un représentant au sein de l'équipe de conformité et participera à la résolution des plaintes liées aux VBG et aux VCE.

e) Mesures de responsabilisation et confidentialité

Toutes les dénonciations de VBG et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience de VBG et de VCE, elles peuvent dénoncer les cas de VBG et de VCE par divers moyens, à savoir : i) en ligne ; ii) par téléphone ; iii) en personne ; iv) auprès du Prestataire de services local ; v) auprès du/des gestionnaire(s) ; vi) auprès des conseils villageois ; ou vii) à la police. Afin de préserver la confidentialité, seul le Prestataire de services aura accès aux informations concernant le/a survivant(e).

f) Suivi et évaluation

L'EC doit assurer le suivi des cas qui ont été signalés et conserver tous les cas signalés dans un endroit préservé et sécurisé. Le suivi doit permettre de recenser le nombre de cas qui ont été signalés et la proportion de cas qui sont gérés par la police, les ONG, etc.

Ces statistiques doivent être communiquées au MGP et à l'ingénieur chargé de la surveillance pour être incluses dans leurs rapports.

Pour tous les cas de VBG et de VCE justifiant une action de la police, le client et la Banque mondiale doivent en être immédiatement informés.

g) Stratégie de sensibilisation

Il est important de mettre en place une Stratégie de sensibilisation comprenant des activités visant à sensibiliser les employés sur les VBG et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des Codes de conduite en matière de VBG et VCE, les Procédures relatives aux allégations, les mesures de Responsabilisation et Confidentialité et le Protocole d'intervention. Cette Stratégie sera assortie d'un calendrier indiquant les diverses activités de sensibilisation à travers lesquelles elle sera mise en œuvre et les dates d'exécution (prévues) correspondantes. Les activités de sensibilisation devraient être liées aux formations dispensées par le Prestataire de services.

h) Protocole d'intervention

L'EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit¹⁰ pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux. Le Protocole d'intervention doit comprendre des mécanismes pour dénoncer les auteurs de violence sur le lieu de travail et intervenir auprès d'eux (voir la section 4.9 : Politique et intervention relatives aux auteurs de violence). Le Protocole d'intervention comprendra le processus du MGP, afin de garantir une intervention efficace et confidentielle en ce qui concerne les divulgations de cas de VBG et VCE. L'employé qui divulgue un cas de VBG et de VCE sur le lieu de travail doit être référé au MGP aux fins de dénonciation.

i) Mesures de soutien aux survivant(e)s

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leurs choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s. Les survivant(e)s doivent être orientés vers le prestataire de services pour obtenir des services de soutien appropriés dans la communauté – y compris un soutien médical et psychosocial, un hébergement d'urgence, la sécurité, notamment la protection policière et le soutien aux moyens de subsistance – en facilitant le contact et la coordination avec ces services. Le client, l'entrepreneur ou le consultant pourrait, dans la mesure du possible, fournir un soutien financier ou autre aux survivant(e)s de VBG et VCE pour ces services (voir l'Annexe 1 pour des exemples de soutien financier).

j) Politique et intervention relatives aux auteurs de violence

Encourager et accepter la dénonciation par le biais du MGP faite par les employés et les membres des communautés au sujet des auteurs de violence sur le lieu de travail. Par l'entremise de l'équipe de conformité (EC) et/ou du Prestataire de services, superviser l'enquête sur ces plaintes, en veillant à l'équité procédurale pour l'accusé, et ce, dans le respect des lois locales. Si un employé enfreint le Code de conduite, l'employeur prendra des mesures qui pourraient consister à :

- i. Prendre des mesures disciplinaires conformément aux sanctions prévues dans les Codes de conduite en matière de VBG et de VCE ;
- ii. Dénoncer l'auteur de la violence à la police conformément aux paradigmes juridiques locaux ; et/ou
- iii. Si possible, fournir ou faciliter la mise en place de services de conseil à l'auteur de la violence.

k) Sanctions

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de

¹⁰ Élaborer un protocole approprié pour l'enregistrement écrit des questions de VBG et VCE soulevées au cas où les notes seraient citées. Élaborer des processus pour la tenue des dossiers, y compris les activités entreprises par la EC.

conduite individuel (voir l'Annexe 1 pour des exemples de sanctions). Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

Ce processus devrait être totalement indépendant de toute enquête officielle que les autorités compétentes (par exemple la police) pourraient décider de mener dans le cadre de la même affaire, et conformément à la législation nationale en vigueur. En outre, les mesures disciplinaires internes que les gestionnaires de l'employeur pourraient décider d'adopter sont censées être distinctes de toute accusation ou sanction que l'enquête officielle pourrait occasionner (par exemple, les amendes monétaires, la détention, etc.).

Annexe Stratégie VBG – Procédures potentielles pour intervenir dans les cas VBG et VCE

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

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

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

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

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

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

En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/a survivant/e, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre¹¹ :

1. Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
2. Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
3. Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
4. La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre lieu de travail/dans des locaux de substitution ;

¹¹ Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivant(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.

5. La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail pendant une période déterminée ;
6. Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;
7. La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

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

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

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

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

Annexe 3 : Exemple de contrats

Cette partie sera complétée quand les contrats seront rédigés.