



**PROJET REGIONAL DE RESILIENCE CLIMATIQUE  
MADAGASCAR – PRRC**

**PLAN D’ACTION CONTRE LES VIOLENCES BASEES  
SUR LE GENRE**

VERSION DRAFT FINAL

Mars 2023

---

## **Table des matières**

<b>1. CONTEXTE.....</b>	<b>4</b>
<b>2. GENERALITES ET DEFINITIONS.....</b>	<b>6</b>
2.1. DEFINITION DU GENRE .....	6
2.2. VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE.....	6
2.3. VIOLENCE A L'EGARD DES ENFANTS.....	7
<b>3. CADRE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE .....</b>	<b>8</b>
3.1. CADRE JURIDIQUE .....	8
3.2. CADRE INSTITUTIONNEL .....	10
3.3. CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE .....	10
<b>4. ANALYSE DES RISQUES DE VBG DANS LE CADRE DU PROGRAMME.....</b>	<b>12</b>
4.1. DESCRIPTION DU PROJET.....	12
4.2. PREVALENCE DES VBG EN GENERAL ET AU NIVEAU DES REGIONS D'INTERVENTION .....	14
4.3. ANALYSE DES RISQUES DE VBG SUSCEPTIBLES D'ETRE INDUITS PAR LE PROJET.....	17
<b>5. PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET REPONSE AUX EAS/HS POUR LE PROJET .....</b>	<b>19</b>
5.1. OBJECTIFS .....	19
5.2. PLAN D'ACTION .....	19
<b>6. MECANISME DE TRAITEMENT DES CAS D'EAS/HS .....</b>	<b>36</b>
6.1. PROCEDURES DE GESTION DES PLAINTES .....	36
6.2. PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET D'INTERVENTION : SERVICES SPECIFIQUES DEDIES AU TRAITEMENT DE CAS DE VBG ET D'ABUS SEXUELS.....	38
<b>7. BUDGET POUR LE PLAN D'ACTION VBG/ EAS/HS .....</b>	<b>41</b>
<b>8. CONCLUSION .....</b>	<b>42</b>
<b>9. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>43</b>

## **Annexes**

Annexe 1 : Terminologie utilisée dans le cadre de la lutte contre les VBG .....	45
Annexe2 : Liste des Conventions et des Accords internationaux ratifiés par Madagascar en matière de lutte contre les Violences basées sur le Genre .....	48
Annexe 3 : Cadre ou Protocole de responsabilisation et de réponse en cas de suivi de traitement des plaintes liées au cas de VBG/EAS/HS .....	49
Annexe 4 : Liste des services/organismes de prise en charge de VBG/EAS/HS .....	51
Annexe 5 :Code de conduite individuel pour tout travailleur du Programme .....	57
Annexe 6 : Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Programme de résilience climatique de Madagascar.....	60
Annexe 7 : Code de conduite à utiliser par la direction des entreprises contractantes avec le Programme de résilience climatique de Madagascar .....	63

## **Liste des tableaux**

Tableau 1 : Indicateurs liés à la violence physique au niveau des Régions.....	15
Tableau 2 : Indicateurs liés à la violence sexuelle au niveau des Régions .....	16
Tableau 3 : Indicateurs liés à la violence conjugale selon leurs caractéristiques au niveau national .	17
Tableau 4 : Plan d'action EAS/HS du Projet.....	21

Tableau 5 : Liste des principaux services dédiés à la prise en charge des victimes de VBG .....	39
Tableau 6 : Budget du Plan d'action EAS/HS .....	41

## ACRONYMES ET ABREVIATIONS

BFP	Brigades Féminines de Proximité
BNGRC	Bureau National de Gestion des Risques et des Catastrophes
CECJ	Centre d'Ecoute et de Conseil Juridique
CEDEF	Convention internationale sur l'Elimination de toutes les formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
CERC	Contingent Emergency Response Component
CES	Cadre Environnemental et Social
CHU	Centre Hospitalier Universitaire
CPGU	Cellule de Prévention et Gestion des Urgences
CSB	Centre de Santé de Base
DAO	Dossier d'Appel d'Offre
DGM	Direction Générale de la Météorologie
DPF	Domaine Public Fluvial
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EIES	Etude d'Impact Environnemental et Social
FID	Fonds d'Intervention pour le Développement
GIP	Groupement d'Intérêt Public
HS	Harcèlement Sexuel
LGBTI	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender and Intersex
MATSF	Ministère de l'Aménagement du Territoire et des Services Fonciers
MEAH	Ministère de l'Eau, de l'Assainissement et de l'Hygiène
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MPPSPF	Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODP	Objectif de Développement du Projet
ONG	Organisation Non-Gouvernementale
PAAEP	Programme d'Amélioration d'Accès à l'Eau Potable
PCJ	Prise en charge juridique et judiciaire
PCM	Prise en charge médicale
PCPS	Prise en charge psychosociale
PFSS	Projet de Filet de Sécurité Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PRODUIR	Projet de Développement Urbain Intégré et de Résilience
PRRC	Projet Régional de Résilience Climatique
PTBA	Programme de Travail et Budget Annuel
SADC	Southern African Development Community
SPJ	Social, Protection & Job
TDR	Termes de Référence
UGP	Unité de Gestion du Projet

UNFPA United Nations Population Fund Agency  
Fonds des Nations Unies pour la Population

URL Urban, Resilience & Land

VBG Violences Basées sur le Genre

VCE Violence Contre les Enfants

## 1. CONTEXTE

Sur le plan mondial, le changement climatique représente une préoccupation majeure des nations et ses effets affectent tous les secteurs d'activités entraînant le ralentissement du développement économique et social, notamment des graves problèmes sur les moyens de subsistance de la population et sur les infrastructures essentielles à la fourniture de service social de base (éducation, santé, AEP, électricité, logement, etc.).

Une des résolutions de la Conférence des nations Unies sur les changements climatiques (la COP 27) en novembre 2022 porte sur « le renforcement des mesures prises (de façon concrète) sur l'adaptation aux conséquences inévitables des changements climatiques, tout en favorisant le soutien financier, technologique, le renforcement des capacités dont ont besoin les pays pauvres<sup>1</sup> ».

Une étude récente du groupe de la Banque mondiale sur le climat révèle l'importance et la nécessité d'accroître la résilience et l'adaptation pour le développement et pour la réduction de la pauvreté, plus particulièrement pour les pays à faible revenu. En effet, dans le rapport national sur le climat et le développement (CCDR, en anglais)<sup>2</sup> adressé au pouvoir public, à la communauté, au secteur privé et à tout partenaire de développement, une résilience accrue impliquant un développement rapide et inclusif peut s'acquérir grâce à une approche à trois volets : (i) une approche de la résilience et de l'adaptation à l'échelle communautaire, (ii) la prise en compte dans toutes les décisions et tous les investissements les risques climatiques, (iii) un ensemble d'interventions sectorielles ciblées couvrant le capital humain, les infrastructures et divers secteurs économiques (agriculture, eau, électricité, villes, etc.).

Madagascar comme la Région de l'Afrique de l'Est et celle de l'Afrique Australe, n'est pas épargné des problèmes causés par le changement climatique. Le pays est particulièrement vulnérable aux catastrophes naturelles et figure parmi les cinq pays les plus vulnérables au changement climatique à l'échelle mondiale. Pour Madagascar, la principale conséquence du changement climatique se manifeste dans le Sud de l'île où la diminution de la disponibilité en eau et des rendements des cultures due à l'aggravation d'une sécheresse récurrente s'observe. De même, dans la partie Est de l'île plus exposée aux aléas cycloniques, des inondations récurrentes sont également observées.

Une tendance des pays cités ci-dessus face aux catastrophes consiste i) à réagir dans l'immédiat, dans des mesures à court terme qui sont devenues plus coûteuses à long terme, ii) à adopter des approches sectorielles cloisonnées et mal alignées pour la planification, la conception des investissements dans des infrastructures de normes inadéquates, etc. Une préparation pour une solution à long terme ou une réponse durable à long terme aux dangers climatiques exige une adoption adéquate d'une gestion stratégique des risques et catastrophe mais qui est confronté par un manque de financement.

---

<sup>1</sup><https://unfccc.int/fr/news/la-cop-27-parvient-a-un-accord-decisif-sur-un-nouveau-fonds-pertes-et-prejudices-pour-les-pays>

<sup>2</sup> World Bank Group. 2022. Climate and Development: An Agenda for Action - Emerging Insights from World Bank Group 2021-22 Country Climate and Development Reports. Washington, DC in <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/38220>.

C'est cette solution qu'apporte le programme régional de résilience climatique initiée par la banque mondiale pour les pays de la région AFE avec une approche régionale pour renforcer la résilience climatique et des interventions à l'échelle de la société.

Pour Madagascar, face aux effets néfastes du changement climatique notamment dans le Sud et dans l'Est, le Programme régional via le PRRC veut aider le pays à faire face aux problèmes conséquents du changement climatique, à accroître la résilience climatique tout en agissant sur le développement multisectoriel pour réduire la pauvreté. Mais avant la mise en œuvre du Projet, des instruments cadres devront être élaborés qui sont des préalables à cette mise en œuvre. A cet effet, le Projet se conformera aux normes environnementales et sociales ou NES de la Banque mondiale, ainsi qu'aux cadres réglementaires et législatifs qui régissent toutes les activités et les champs d'intervention du Projet. Les NES sont des dispositions relevant du Cadre environnemental et social (CES) de la Banque mondiale, lequel décrit l'engagement de la Banque à promouvoir le développement durable à travers une politique et un ensemble de normes environnementales et sociales conçues pour appuyer les projets des pays emprunteurs dans le but de mettre fin à l'extrême pauvreté et de promouvoir une prospérité partagée. Les NES énoncent les obligations de l'Emprunteur en matière d'identification et d'évaluation des risques et effets environnementaux et sociaux du Projet. Et la violence fait partie des catégories de risques et des effets sociaux, dont il importe dans la mesure du possible d'éviter, de minimiser, d'atténuer, de neutraliser ou de compenser, si cela est techniquement et financièrement faisable.

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

- NES1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux ;
- NES2 : Emploi et conditions de travail ;
- NES4 : Santé et sécurité des populations ; et
- NES10 : Mobilisation des parties prenantes et diffusion de l'information

En considération des potentiels besoins de recrutement en main-d'œuvre lors de la mise en œuvre du Projet dans sa globalité, que cela soit des employés consultants au sein de l'UGP, des employés des entreprises et des prestataires, il y a lieu de mettre en place un plan d'action contre les VBG compte tenu des impacts ou des risques sociaux potentiels qui peuvent être générés durant la durée de vie du Projet.

## 2. GENERALITES ET DEFINITIONS

### 2.1. Définition du genre

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

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

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

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

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

### 2.2. Violence basée sur le genre

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

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

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

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

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

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

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

On retient les définitions spécifiques suivantes sur les VBG :

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

### 2.3. Violence à l'égard des enfants

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

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



### **3. CADRE DE LUTTE CONTRE LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE**

#### **3.1. Cadre juridique**

##### **→ Les instruments internationaux**

Le Gouvernement malagasy s'est engagé dans la lutte contre les VBG et les violences à l'encontre des enfants, à travers la signature et/ou la ratification de différents instruments internationaux de protection des droits humains (voir en Annexe 2 la liste des textes et conventions internationaux ratifiés par Madagascar).

L'engagement de Madagascar dans la lutte contre les VBG a été initié par la ratification en 1989 de la Convention internationale sur l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF). Cette Convention donne la définition universelle de l'expression "discrimination à l'égard des femmes", comme étant toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le sexe qui a pour effet ou pour but de compromettre ou de détruire la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice par les femmes, quel que soit leur état matrimonial, sur la base de l'égalité de l'homme et de la femme, des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel et civil ou dans tout autre domaine. Fondamentalement, la Convention entend être l'instrument permettant de supprimer, sous toutes leurs formes, les violences basées sur le genre, le trafic des femmes et l'exploitation des femmes. En ce sens, la Convention appelle les gouvernements des pays à modifier les schémas et modèles de comportement socio-culturel de l'homme et de la femme en vue de parvenir à l'élimination des préjugés, des stéréotypes de genre et des pratiques coutumières qui sont fondés sur l'idée de l'infériorité des femmes par rapport aux hommes. La Convention prône l'égalité de l'homme et de la femme devant la loi, tant sur les questions découlant du mariage et les rapports familiaux, sur le droit au travail et à l'emploi, sur le droit de vote, etc. Concernant particulièrement les femmes rurales, la Convention stipule l'importance pour les pays à prendre des mesures appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes en zones rurales. Pour ce faire, on doit assurer le droit aux femmes de participer à l'élaboration et à l'exécution des plans de développement à tous les échelons, et de participer à toutes les activités de la communauté.

Le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples sur les Droits des femmes en Afrique connu comme le Protocole de Maputo de 2003, est un instrument essentiel pour renforcer la protection et la promotion des droits des femmes en Afrique. Le texte du Protocole vise à promouvoir les principes de l'égalité, de la paix, de la liberté, de la dignité, de la justice, de la solidarité et de la démocratie. Ainsi, couvre-t-il tout un éventail de thèmes tels que l'emploi, l'éducation, le droit de vote, les lois relatives à la nationalité, les droits au mariage et au divorce, la santé, les droits génésiques et l'égalité devant la loi. Madagascar est un État signataire du Protocole et l'a ratifié en 2004.

##### **→ Textes juridiques et législatifs nationaux**

Madagascar a introduit dans sa législation nationale la protection des droits de l'homme. La Constitution de la 4<sup>ème</sup> République, adoptée le 11 décembre 2010, consacre le principe d'égalité et de non-discrimination fondée sur le sexe, le degré d'instruction, la fortune, l'origine, la croyance religieuse ou l'opinion.

En outre, Madagascar a adopté certaines mesures législatives nationales sur les droits de l'homme, telles que la Loi n°2007-022 du 20 août 2007 relative aux mariages et aux régimes matrimoniaux, qui aligne l'âge matrimonial à 18 ans pour les jeunes filles et les jeunes garçons, la Loi n°2007-03 du 20 août 2007 relative aux droits de l'enfant et à la protection de l'enfance, la Loi n°2007-38 du 14 janvier 2008, modifiant et complétant certaines dispositions du Code pénal relatives à la lutte

contre la traite des personnes et le tourisme sexuel ou la Loi n°2014-040 du 20 janvier 2015 sur la traite des êtres humains.

La Loi N° 67-030 du 18 décembre 1967 relative aux régimes matrimoniaux, et à la forme des testaments constitue en outre le cadre juridique qui régit le droit foncier des femmes. A ce titre, les dispositions réglementaires déterminent qu'en l'absence de testament, le conjoint survivant, (homme ou femme) se positionne à la huitième place de la succession (après tous les autres parents proches).

### **Loi 2019-008 du 16 janvier 2020 relative à la lutte contre les violences basées sur le genre**

Madagascar dispose depuis très récemment d'une loi relative à la lutte contre les violences basées sur le genre (Loi 2019-008). La Loi définit le régime juridique qui régit la prévention, la poursuite, la répression des actes de VBG, la prise en charge, la réparation et la protection des victimes de la VBG.

Il est ainsi énoncé que l'Etat assure la prise en charge sanitaire, psychosociale, et l'accompagnement juridico-judiciaire des victimes [Article 14].

→ Documents stratégiques nationaux

Le pays dispose également de la Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre couvrant la période de 2016-2020. Cette stratégie s'articule autour de 5 axes stratégiques, à savoir : (1) prévention des actes de violences, (2) réponse médicale, juridique et sociale, (3) réinsertion socioéconomique des survivants de VBG et accompagnement psychosocial des auteurs, (4) coordination et suivi-évaluation et (5) optimisation des résultats par des mesures d'accompagnement.

### **Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre**

Madagascar a élaboré la stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre pour la période de 2016 à 2020. La Stratégie a pour objectif de mettre à la disposition des acteurs un document de référence pour conduire les actions de prévention et de réponse aux VBG d'une manière coordonnée et efficace.

Pour atteindre ces objectifs, cinq axes stratégiques ont été définis, à savoir

- Prévention des actes de violences ;
- Réponse médicale, juridique et sociale ;
- Réinsertion socio-économique des survivants de VBG et accompagnement psychosocial des auteurs ;
- Coordination et suivi /évaluation ;
- Optimisation des résultats par la mise en place de mesures d'accompagnement.

Pour la mise en œuvre de Stratégie, l'Etat entend mettre en place des mécanismes de recours accessibles à tous les citoyens, à travers la mise en place de structures de prise en charge psychosociale, médicale et judiciaire des survivants(es) de VBG :

- Le Centre d'Ecoute et de Conseil Juridique (CECJ) et des associations/ONG à vocation sociale agissent dans le domaine de la prise en charge psychosociale (PCPS), dans la conciliation et pour orienter en fonction des besoins.
- Les Centres Hospitaliers, les Centres de Santé de Base (CSB), les dispensaires et les centres médicaux privés s'attellent à la prise en charge médicale (PCM) des survivants.
- Le Tribunal de Première Instance, la Police et la Gendarmerie s'occupent de la prise en charge juridique et judiciaire (PCJ) suite à la plainte de la victime. Si le survivant décide de poursuivre le cas en justice, le dossier sera déféré au Parquet.

### **Loi 2007- 023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants**

La Loi a défini la maltraitance des enfants comme toutes formes de violences, d'atteinte ou de brutalités physiques ou morales, d'abandon ou de négligence, de mauvais traitements ou d'exploitation y compris la violence sexuelle perpétrées sur un enfant par ses parents, ses représentants légaux ou toute autre personne. Elle détermine également la procédure utilisée devant les juridictions compétentes à l'égard des enfants victimes de toute forme de violence. Cette procédure énonce les entités réceptrices de cas de signalement à savoir le Fokontany, les centres de santé de proximité (CSB, Hôpitaux, centre médical privé ou public, etc.) le bureau d'assistance sociale de la Commune, la Police et la Police des mineurs, la Gendarmerie, le Tribunal. Il est indiqué que la procédure de signalement doit aboutir à la saisine de Juge des Enfants (ou par défaut d'Officier de Police Judiciaire).

### **3.2. Cadre institutionnel**

Sur le plan institutionnel, les interventions en matière de lutte contre les VBG sont pilotées et coordonnées par le Ministère en charge de la promotion de la femme. Au sein du Ministère, c'est la Direction générale en charge de la promotion de la femme qui assure la lutte contre les VBG. D'autre part, il existe la plateforme nationale de lutte contre la violence et dans quelques régions, des plateformes régionales. Au sein du parlement, siège la commission des droits et du genre, et cette commission joue un rôle primordial dans l'approbation des lois relatives aux VBG.

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

### **3.3. Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale**

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

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

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

En effet, la NES4 énonce que lorsqu'une évaluation fait apparaître des risques, par exemple des violences<sup>3</sup> sexistes ou d'exploitation et d'abus sexuels des enfants, ou encore de maladies transmissibles, qui peuvent résulter des interactions entre les travailleurs dans le cadre du Projet et les communautés locales, les documents environnementaux et sociaux du Projet décrivent ces risques et les mesures à prendre pour y faire face.

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

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

- Les femmes et les jeunes filles, dont les femmes veuves, les femmes chefs de ménage ;
- Les enfants ;

---

<sup>3</sup> Les violences peuvent être verbales, physiques, psychologiques, ou économiques.

- Les personnes âgées ;
- Les personnes en situation d’handicap,
- Les individus en minorité à cause de leur orientation sexuelle ou de leur identité sexuelle.

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

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

## 4. ANALYSE DES RISQUES DE VBG DANS LE CADRE DU PROGRAMME

### 4.1. Description du Projet

Le Projet Régional de Résilience Climatique (PRRC) initié à Madagascar fait partie d'un vaste programme régional de développement à long terme de la région de l'Afrique de l'Est et de l'Afrique Australe (AFE), plus particulièrement pour les pays suivants - le Soudan du Sud, les Comores, le Mozambique et le Madagascar - et pour l'organisation d'intégration régionale SADC. Ce programme régional financé par la Banque mondiale vise à combler les lacunes importantes dans la façon dont les pays concernés se préparent et gèrent les effets et impacts du changement climatique. L'Objectif de Développement du Projet (ODP) pour Madagascar est d'accroître la résilience climatique et de développement des communautés, plus particulièrement les groupes de population pauvre et vulnérable.

Le projet PRRC est un projet multiphase et dans le cadre de sa première phase, le projet interviendra sur deux niveaux :

- Au niveau local et régional, le projet apportera son soutien aux solutions résilientes à moyen et long terme aux impacts de la variabilité climatique pour la région du Sud de Madagascar sujette aux sécheresses et pour les villes de l'Est de Madagascar localisées dans les zones à risque cyclonique ;
- Au niveau national, le projet appuiera les changements dans le cadre de collaboration, de création de normes de collaboration entre les institutions clés (CPGU, MEAH, MATSF, FID, BNGRC, etc.) pour donner des réponses aux chocs climatiques. Le projet travaillera également en coordination avec les projets en cours financés par la Banque intégrés dans les programmes de l'eau (PAAEP<sup>4</sup>), d'URL (PRODUIR<sup>5</sup>, DPF<sup>6</sup>) et de SPJ (PFSS<sup>7</sup>).

En somme, le PRRC interviendra dans l'appui, le soutien, le renforcement de capacité institutionnelle et la fourniture d'assistance technique aux institutions publiques liées aux risques climatiques œuvrant dans différents secteurs (administration territoriale, aménagement de territoire,

Au cours de la 1ère phase, les interventions du projet sont axées principalement sur le renforcement de capacité des acteurs, des institutions clés dans la préparation et dans les interventions en cas d'urgence, l'assistance technique et la mise en œuvre des études techniques, environnementales et sociales relatives au choix des sites, au choix des activités à entreprendre

---

<sup>4</sup> PAAEP ou Programme d'Amélioration d'Accès à l'Eau Potable (P174477). Sous tutelle du MEAH, le projet vise à accroître l'accès à des services d'eau améliorés dans la zone du Grand Antananarivo et de certaines villes secondaires de Madagascar.

<sup>5</sup> PRODUIR ou Projet de Développement Urbain Intégré et de Résilience (P159756). Sous tutelle du MATSF, le projet vise à améliorer les conditions de vie des plus pauvres dans les quartiers précaires du Grand Antananarivo, au travers du développement durable des services de base, de l'assainissement et de la résilience face aux risques naturels, et aussi à améliorer la gouvernance municipale et métropolitaine et à prévenir le développement de nouveaux risques.

<sup>6</sup> DPF ou Domaine Public Fluvial.

<sup>7</sup> PFSS ou Projet de Filet de Sécurité Sociale (P149323), sous tutelle du MPPSPF, le projet vise à améliorer l'accès des ménages extrêmement pauvres à des services de filet de sécurité et de jeter les bases d'un système de protection sociale.

et à la détermination des priorisations des investissements des infrastructures à réhabiliter au cours de la phase 2 sur le plan des effets du changement climatique.

Par rapport à ces grandes lignes directrices d'intervention, leur mise en œuvre sera réalisée à travers les cinq (05) composantes suivantes :

- **Composante 1 : Gestion des risques et financement climatique.**

Aligné au pilier 1 (« Risque climatique et financement ») du programme régional (PRRC), les objectifs du projet consistent à renforcer les systèmes hydrométéorologiques et d'alerte précoce d'une part et à soutenir la capacité de préparation et d'intervention en cas d'urgence à l'échelle communautaire ou locale de Madagascar d'autre part.

Plus spécifiquement, le projet financera i) la fourniture d'équipements hydrométéorologiques, de logiciels et d'assistance aux institutions concernées (DGM, MEAH, BNGRC), ii) des programmes d'activités visant à renforcer la capacité de préparation et d'intervention en cas d'urgence à l'échelle communautaire, iii) la participation de Madagascar à des sessions régionales en vue des échanges et de partage de connaissances et de données sur les systèmes hydrométéorologiques et d'alerte précoce.

- **Composante 2 : Investissements dans les infrastructures et gestion durable des actifs pour la résilience climatique**

Cette composante 2 s'aligne au pilier 2 (« Investissements dans les infrastructures pour la résilience climatique ») du programme régional. L'objectif de cette composante consiste à déterminer les investissements prioritaires dans les infrastructures visant à accroître la résilience climatique du pays.

Dans le cadre de la phase 1, le projet financera des études techniques, environnementales, sociales et économiques (études de faisabilité, EIES, documents d'appel d'offres) des investissements prioritaires dans les infrastructures à entreprendre au cours de la phase 2 au niveau des bassins versants du Sud de Madagascar et au niveau des 2 villes de l'Est de Madagascar, à savoir Toamasina et Mananjary. A titre indicatif, les infrastructures ciblées comprennent des infrastructures de protection et/ou de stockage sélectives pour les ressources en eau pour faire face aux inondations et aux sécheresses récurrentes selon les zones d'intervention du projet.

Aligné au pilier 3 (« Gestion des actifs résilients au changement climatique ») du programme régional, la sous-composante 2.3 vise à appuyer le Gouvernement de Madagascar dans la gestion des biens publics (vulnérables au changement climatique) dans une perspective à long terme.

Au cours de la 1ère phase, le projet financera i) une assistance technique à la disposition du gouvernement ; ii) l'appui au renforcement des capacités des GIP (Groupement d'Intérêt Public) à la résilience climatique selon une approche systémique spatiale et multisectorielle, notamment en matière de planification, de hiérarchisation des activités, de choix de sites, de conception et de mise en œuvre ; iii) des études pour l'évaluation des besoins du MEAH en matière de gestion des ressources en eau (infrastructures, réformes institutionnelles, etc.).

- **Composante 3 : Services climatiques adaptatifs pour des communautés résilientes**

Cette composante s’aligne au pilier 4 du programme régional (« Protection sociale adaptative pour les communautés résilientes ») dont l’objectif consiste à renforcer la capacité de mise en œuvre des programmes de protection sociale aux niveaux national et local en tenant compte du changement climatique.

Dans le cadre de la phase 1, le projet procédera au financement d’une assistance technique pour identifier et développer des programmes spécifiques dans le cadre de mise en œuvre de programmes de protection sociale adaptative, programmes qui seront financés au cours de la phase 2 du projet.

Le projet apportera un soutien aux structures de coordination, de gestion et de mise en œuvre du projet sur les questions fiduciaires, la passation de marché, la communication, la planification, les audits, le suivi et l’évaluation, la formation et les coûts d’exploitation

- **Composante 4 : Gestion du projet**

Au niveau de cette composante, le projet financera le renforcement de capacité des structures de gestion et de coordination du projet (CPGU, points focaux au niveau des institutions clés) et des autres UGP des projets rattachés aux MEAH, MATSF, FID qui vont probablement intervenir en phase 2 selon les activités initiées au niveau des composantes citées précédemment.

- **Composante 5 : Composante d’intervention d’urgence conditionnelle (CERC)**

Cette composante sans fonds alloué permettra une réaffectation rapide des fonds non engagés du projet en cas d’urgence éligible en réponse à des demandes du Gouvernement de Madagascar. En effet, à la suite d’une crise ou d’une urgence admissible, le gouvernement peut demander à la Banque mondiale de réaffecter les fonds du projet pour soutenir la réponse d’urgence et la reconstruction. Cette composante puiserait dans les ressources non engagées dans le cadre du projet, provenant d’autres composantes du projet, pour couvrir les interventions d’urgence. Un manuel CERC et un plan d’action d’urgence, acceptables pour la Banque mondiale, seront préparés et constitueront une condition de décaissement pour cette composante.

Le projet PRCC intervient dans la partie Sud de l’île, plus précisément au niveau des bassins versants des régions du Sud et dans les villes des zones à risque cyclonique de l’Est de Madagascar pour apporter un soutien aux solutions à moyen et long terme face aux sécheresses et aux risques d’inondation récurrentes. Dans sa première opération, le choix des bassins versants du Sud reste à déterminer<sup>8</sup> tandis que les villes de Toamasina et de Mananjary constituent des sites prioritaires en raison de leur grande vulnérabilité aux cyclones.

## **4.2. Prévalence des VBG en général et au niveau des Régions d’intervention**

Les données statistiques officielles nationales sur les violences à Madagascar proviennent des résultats des enquêtes démographiques et de santé à Madagascar (EDSMD-V) de 2021. Ces données font état du fait que 35% des femmes de 15 à 49 ans sur l’ensemble du territoire subissent des violences physiques ou sexuelles, 9% de violences physiques et sexuelles et 5% de

---

<sup>8</sup> Les investissements spécifiques sont en cours de détermination par des études financées par le projet PAAEP (P174477).

violences uniquement sexuelles. Les sections suivantes exposent les manifestations et les caractérisations des cas de VBG au niveau des Régions concernés par le Projet.

### ➤ Violence physique

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

Le tableau suivant indique les valeurs des indicateurs relatifs à la violence physique dans les Régions d'intervention potentielles du Projet.

**Tableau 1 : Indicateurs liés à la violence physique au niveau des Régions**

Régions	Violence physique		
	Pourcentage de femmes ayant subi de violences physiques depuis l'âge de 15 ans	Pourcentage de femmes ayant subi souvent de violences physiques au cours des 12 mois précédant l'enquête	Effectif des femmes enquêtées
Analamanga	37,6%	4,9%	1 151
Vatovavy Fitovinany	22,2%	1,0%	318
Atsimo Atsinanana	17,8%	1,5%	214
Atsinanana	29,2%	1,5%	369
Analanjirifo	28,3%	2,6%	366
Anosy	10,2%	0,3%	237
Androy	12,90%	2,10%	241
<b>Moyenne au niveau national</b>	<b>28,21%</b>	<b>2,12%</b>	

Source : EDSMD-V 2021

Le constat étant que les Régions d'intervention potentielle du Projet telles qu'Analamanga et Atsinanana se caractérisent par un pourcentage relativement élevé par rapport à la tendance nationale, concernant le pourcentage des femmes ayant subi au moins dans leur vie de la violence physique depuis l'âge de 15 ans. C'est surtout au niveau d'Analamanga que ce pourcentage se démarque. En effet, cette région a une valeur de ce pourcentage au-dessus de 30%, avec Analamanga (37,6%). Les Régions d'intervention du Projet situées plus au Sud ont un pourcentage faible de femmes ayant subi des violences physiques par rapport à la moyenne nationale.

Au cours des 12 mois précédents l'enquête, Analamanga se démarque encore en situant le pourcentage de femmes ayant souvent subi des violences physiques à un niveau plus élevé que la moyenne nationale.

### ➤ Violence sexuelle

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



Tableau 2 : Indicateurs liés à la violence sexuelle au niveau des Régions

Régions	Violence sexuelle		
	Pourcentage de femmes ayant subi de violences sexuelles au cours de leur vie	Pourcentage de femmes ayant subi de violences sexuelles au cours des 12 mois précédant l'enquête	Effectif des femmes enquêtées
Analamanga	17,5%	9,3%	1 151
Vatovavy Fitovinany	8,9%	1,4%	318
Atsimo Atsinanana	10,8%	2,5%	214
Atsinanana	13,3%	3%	369
Analanjirifo	13,6%	5,2%	366
Anosy	3,5%	1,3%	237
Androy	9,8%	2,4%	241
<b>Moyenne au niveau National</b>	<b>13,6%</b>	<b>5,9%</b>	

Source : EDSMD-V 2021

Les statistiques nous renseignent combien même les violences sexuelles envers les femmes persistent toujours, bien que les pourcentages soient assez faibles. Il importe ainsi que le Projet puisse travailler pour la prévention de ces risques de violences sexuelles dont l'auteur pourrait être un travailleur direct ou non direct du Projet.

➤ **Violence conjugale**

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

**Tableau 3 : Indicateurs liés à la violence conjugale selon leurs caractéristiques au niveau national**

Régions	Pourcentage de femmes ayant subi de violence émotionnelle conjugale	Pourcentage de femmes ayant subi de violence physique conjugale	Pourcentage de femmes ayant subi de violence sexuelle conjugale	Pourcentage de femmes ayant subi de violence physique et sexuelle conjugale	Pourcentage de femmes ayant subi de violence physique et sexuelle et émotionnelle conjugale	Effectif des femmes enquêtées
<b>Violence conjugale au cours de leur vie</b>						
Analamanga	48,2%	35,5%	17,7%	13%	11,8%	793
Vatovavy Fitovinany	27,5%	16,2%	4,6%	3,5%	3,5%	230
Atsimo Atsinanana	17,6%	10%	5,4%	2%	1,4%	171
Atsinanana	37%	24,2%	7,6%	5,1%	4,3%	286
Analanjirofo	29,1%	18,9%	7,4%	3,1%	3%	295
Anosy	17,9%	6,3%	3,1%	1,2%	1,2%	178
Androy	12,1%	10%	3,7%	1,9%	1,4%	163
<b>Moyenne au niveau national</b>	<b>30,8%</b>	<b>21,9%</b>	<b>10,3%</b>	<b>6,4%</b>	<b>5,4%</b>	
<b>Violence conjugale au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête</b>						
Analamanga	34,3%	20,4%	13,1%	7,9%	7%	793
Vatovavy Fitovinany	19,1%	7,7%	2%	1,6%	1,6%	230
Atsimoatsinanana	9,5%	6,2%	2,4%	1,2%	1%	171
Atsinanana	20,2%	13,5%	3,5%	1%	0,6%	286
Analanjirofo	21,5%	7,9%	5,9%	2%	2%	295
Anosy	11,4%	2,5%	1,4%	1,1%	0,9%	178
Androy	10%	6,3%	3,1%	1,4%	1,4%	163
<b>Moyenne au niveau national</b>	<b>20,6%</b>	<b>11,4%</b>	<b>7,1%</b>	<b>3,6%</b>	<b>3,1%</b>	

Source : EDSMD-V 2021

A la lecture du tableau ci-dessous, il apparaît que les violences de type émotionnel sont assez fréquentes chez les femmes (exercées par le conjoint), suivi par les cas de violence physique. C'est surtout à Analamanga que ces types de violence conjugale sont le plus observés car le pourcentage de femmes ayant subi ces types de violence surpassent de loin la moyenne au niveau national. A mentionner aussi qu'il est assez rare que des femmes subissent en même temps les trois types de violences, toutefois ce taux est non négligeable car le cas est donc existant dans l'ensemble des Régions d'intervention potentielle du Projet.

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

Selon les statistiques et les faits rapportés supra, les violences basées sur le genre contre les femmes et les filles existent bel et bien à Madagascar.

Les cas de figure suivants peuvent se présenter pour l'ensemble des activités prévues par la phase 1 du Projet :

- Des comportements déplacés et abusifs pourraient survenir entre les différents personnels du Projet ou bien encore entre les travailleurs du Projet;
- De plus, le Projet peut recruter du personnel féminin, mais ce dernier peut être en infériorité numérique par rapport à la main-d'œuvre masculine. Ainsi, la sex-ratio inégale pourrait favoriser les risques d'EAS/HS aux femmes en milieu de travail. En effet, les femmes peuvent avoir des difficultés à signaler les incidents ou des cas d'EAS/HS
- L'afflux de main d'œuvre lors des activités de réhabilitation prévues sous le pilier 2 pourrait accroître les risques de VBG dans les zones concernées.

En tenant compte de ce constat de risques de VBG, le Spécialiste en VBG et le Spécialiste social pourront assurer les questions relatives au VBG/EAS-HS.

## **5. PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET REPONSE AUX EAS/HS POUR LE PROJET**

### **5.1. Objectifs**

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

Les objectifs spécifiques consistent à :

- Atténuer les risques d'EAS/HS liés au Projet ;
- Accroître la compréhension et la définition des enjeux de lutte contre les actes d'EAS/HS pour tout le personnel du Projet ;
- Organiser des campagnes et des séances de sensibilisation des travailleurs et de tout le personnel, y compris les sous-traitants au Projet ;
- S'assurer que d'éventuels incidents qui apparaissent soient traités et documentés et que les survivant(e)s soient référé(e)s en temps opportun aux services d'appui de qualité ;
- Contribuer à la pérennisation des activités de lutte et de prévention des VBG, y compris les actes d'EAS/HS ;
- Renforcer les implications des parties prenantes.

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

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

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

### **5.2. Plan d'action**

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

il importe d'établir explicitement une convention de collaboration entre elle et l'entité de coordination.

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

Aussi, de manière non exhaustive et qui pourra être modifiée selon les spécificités et les besoins des activités relatives au PRRC, le tableau suivant indique les axes stratégiques à mettre en œuvre.

Tableau 4 : Plan d'action EAS/HS du Projet

AXE STRATEGIQUE I. ORGANISATION DES ACTIONS ET DES PARTIES PRENANTES							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
1.1. Assurer la coordination des actions en matière de VBG/EAS-HS dans le cadre du projet	Meilleure coordination des actions en matière de VBG/EAS-HS	1.1.1. Identification de Points Focaux EAS-HS au sein des Directions régionales en charge de la promotion de la femme	- Effectif des points focaux identifiés	Directions régionales en charge de la promotion de la femme	Au démarrage des activités du Projet et en continu	UGP, Ministère en charge de la promotion de la femme	pm
		1.1.2. Recrutement d'un spécialiste EAS/HS qui travaillera au sein de l'UGP	Disponibilité d'un spécialiste EAS/HS	Personnel de l'UGP	<u>Recruté au plus tard 06 mois après date d'entrée en vigueur</u>	UGP, Ministère en charge de la promotion de la femme	Intégré dans le coût lié au recrutement du personnel de l'UGP
1.2. Assurer la connaissance de l'UGP sur les questions de risques d'EAS/HS, y compris les comportements attendus dans le code de bonne conduite	Meilleure considération de la prise en charge de cas de VBG touchant les femmes/filles	1.2.1. Sensibiliser le personnel de l'UGP sur les VBG/EAS-HS, y compris le code de bonne conduite, l'accès au MGP, et services disponibles	Nombre de personnes employées sensibilisées sur les VBG (Cible : 100%)	Personnel de l'UGP	Au plus tard 15 jours après le démarrage des activités du Projet Une seule fois	UGP (Spécialiste en VBG) Direction régionale de la Promotion de la femme	10 000 USD

AXE STRATEGIQUE II. SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES ACTEURS SUR LES QUESTIONS EAS/HS							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
2.1. Assurer une connaissance et information adéquate et à jour relatives à la	Parties prenantes informées sur les risques de VBG/EAS-HS, et sur les mesures et les actions mises en place par le Projet	2.1.1. Organiser des campagnes de communication, informer et sensibiliser les différentes parties prenantes du Projet, y	- Nombre d'activités de sensibilisation effectuées ;	Les opérateurs privés, les autorités administratives, les	A poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	30 000 USD

<b>AXE STRATEGIQUE II. SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES ACTEURS SUR LES QUESTIONS EAS/HS</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
prise en charge de VBG/EAS-HS		compris les communautés affectées par le projet, sur les VBG/EAS-HS et les mesures d'appui en place (MGP, prise en charge...)	- Nombre de parties prenantes sensibilisées	communautés affectées par le projet			
		<b>2.1.2</b> Session de consultations communautaires indépendantes (menées dans des espaces sûrs et confidentiels avec des facilitatrices) avec les femmes riveraines sur le EAS/HS, y compris sur les risques d'EAS/HS liés au projet et les canaux de signalement sûrs et confidentiels	- Nombre d'activités de consultation effectuées ; - Nombre de parties prenantes consultées	Les opérateurs privés, les autorités administratives, les communautés affectées par le projet	A poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	30 000 USD
<b>2.2.</b> Assurer que tous les documents opérationnels du Projet disposent de mesures EAS/HS adéquates	Cluses ou mesures spécifiques EAS/HS clairement définies ou représentées dans tous documents du Projet	<b>2.2.1.</b> Développer clairement dans le Manuel opérationnel du Projet les mesures spécifiques relatives au EAS/HS tels que la sensibilisation, la communication, la consultation, l'opérationnalisation du MGP relative aux plaintes sensibles, l'élaboration de protocoles avec des	Disponibilité de mesures ES dans tout le manuel opérationnel	UGP	Durant la préparation et la mise à jour du Manuel opérationnel	UGP (Spécialiste en VBG)	pm

<b>AXE STRATEGIQUE II. SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES ACTEURS SUR LES QUESTIONS EAS/HS</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
		organismes spécialisés en VBG					
		<b>2.2.2.</b> Développer clairement dans les documents de passations de marchés du projet (TDR, DAO, Contrat...) les mesures spécifiques relatives à l'EAS/HS	Disponibilité de mesure ES dans les documents de passations de marchés	Contractants avec le Projet	Durant la préparation des documents de passations de marché	UGP (Spécialiste en VBG) Responsable passation de marché	Pm
		<b>2.2.3.</b> Développer clairement dans les PTBA du Projet des activités spécifiques relatives à l'EAS/HS	Disponibilité de mesures ES dans les PTBA	UGP	Durant la préparation du PTBA	UGP (Spécialiste en VBG)	Pm
		<b>2.2.4.</b> Développer clairement dans les rapports périodiques du Projet la mise en œuvre des activités/mesures spécifiques relatives au EAS/HS	Disponibilité de rapport de mise en œuvre des mesures E&S dans les rapports périodiques du Projet	UGP	Durant l'élaboration des rapports	UGP (Spécialiste en VBG)	Pm
<b>2.3.</b> Assurer que les travailleurs du Projet soient informés sur les risques de VBG et les mesures d'atténuation spécifiques liées à l'EAS/SH qui seront mises en œuvre pendant la durée de vie du Projet	Les autres partenaires sont informés et sensibilisés	<b>2.3.1.</b> Organisation de sessions régulières d'information et de sensibilisation sur le Code de conduite, MGP, les mesures de rapport et de réponse du MGP, les procédures de signalement d'une violation du code de conduite et services VBG disponibles	Pourcentage de travailleurs ayant participé à la formation sur le Code de conduite  Disponibilité de Guide en termes de rapportage, de politique de confidentialité,	Les autres partenaires	A poursuivre le long de la mise en œuvre du Projet	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	30 000 USD



AXE STRATEGIQUE II. SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES ACTEURS SUR LES QUESTIONS EAS/HS							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
			de services disponibles et de protection contre la victimisation.				
		<b>2.3.2.</b> Organisation de session de renforcement des capacités des acteurs en matière de VBG	Nombre de structures formées sur la prévention des VBG/EAS-HS	Structures locales existantes ou à créer (selon le cas)	Deux fois par an	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	30 000 USD
<b>2.4.</b> Assurer que les travailleurs du projet (Travailleurs directs, Contractuels, fournisseurs principaux et tout intervenant pour le projet) se conforment au code de conduite	Respect des codes de conduite par les travailleurs	<b>2.4.1.</b> Signature du code de conduite pendant la contractualisation. Le code de bonne conduite devrait contenir les éléments suivants:  -Comportement interdit concernant les actes d'EAS/HS y	Pourcentage de travailleurs ayant signé le Code de conduite	- Travailleurs directs, - Contractuels, - Fournisseurs principaux - et tout intervenant pour le Projet	Pendant la contractualisation et avant prise de service des travailleurs	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	pm

AXE STRATEGIQUE II. SENSIBILISATION ET RENFORCEMENT DE CAPACITE DES ACTEURS SUR LES QUESTIONS EAS/HS							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
		<p>compris toute relation avec un(e) mineur(e)</p> <p>-Liste des sanctions</p> <p>-Standards minimums à suivre pour l'UGP</p> <p>-Politique de signalement et accès au mécanisme de gestion des plaintes</p>					
Assurer que les entreprises mettent en place des mesures de préventions spécifiques d'EAS dans les chantiers	Minimisation, voire risque zéro, de cas EAS/HS	Mise en place d'installations séparées pour les hommes et les femmes : toilettes séparées dans des endroits séparés, avec des serrures	Nombre de toilettes séparées installées	- Travailleurs du Projet	Phase d'installation de l'entreprise	Entreprise	Inclus dans la prestation de l'entreprise
		Mise en place des outils d'information permanente et visible dans les chantiers	Affichage visible des panneaux interdisant SEA/SH autour du site du Projet, ainsi que des informations sur les codes de conduite et les procédures de rapport sur SEA/SH (gratuit) dans les langues/dialectes locaux	- Travailleurs du Projet et la communauté locale	Phase d'installation de l'entreprise	Entreprise	Inclus dans la prestation de l'entreprise

<b>AXE STRATEGIQUE III. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RESPONSABILITE ET DE REPONSE AUX EAS/HS</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>- CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
<p><b>3.1. Assurer qu'un Mécanisme de gestion de Plaintes spécifique soit en place pour traiter le cas d'EAS/HS</b></p>	<p>MGP relatif au EAS/HS opérationnel</p>	<p><b>3.1.1</b> Développer un manuel sur le MGP EAS/HS, y compris un protocole de réponse aux incidents et une cartographie des services disponibles dans les zones d'interventions du projet, sur la base des informations du présent Plan d'action VBG qui comprend les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions</li> <li>-Procédures pour signaler les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux communautés</li> </ul>	<p>Un guide MGP EAS/HS et procédure de traitement disponibles pour le Projet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UGP</li> <li>- Entité en charge de gestion de plaintes EAS/HS du Projet</li> </ul>	<p>Au plus tard 15 jours après le recrutement du responsable social VBG</p>	<p>UGP (Spécialiste en VBG)</p>	<p>pm</p>

AXE STRATEGIQUE III. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RESPONSABILITE ET DE REPOSE AUX EAS/HS							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	- CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
		<p>ciblées et au personnel du projet</p> <p>-Obligations concernant les principes directeurs pour le traitement éthique et confidentiel de ce genre des plaintes</p>					
		<p><b>3.1.2</b> Identification et formation des acteurs pour la mise en œuvre du MGP aux différents niveaux, incluant les structures de revue des plaintes liées à l'EAS/HS.</p>	<p>Nombre d'acteurs identifiés et formés sur la mise en œuvre du MGP</p>	<p>- UGP</p> <p>- Entité en charge de gestion de plaintes EAS/HS du Projet</p>	<p>Au plus tard 15 jours après le recrutement du responsable social VBG</p>	<p>UGP (Spécialiste en VBG)</p>	<p>40 000 USD</p> <p>(35000 USD : formation et 5000 USD : identification )</p>
<p><b>3.2.</b> Cartographier les acteurs VBG de la zone de travail Mettre en place un système de coordination avec les acteurs locaux</p>	<p>Un schéma de collaboration est mis en place et est opérationnel</p>	<p><b>3.2.1.</b> Identification des services/acteurs de VBG présents à tous les niveaux dans les zones d'intervention du projet (communautaire, local, régional, national) et</p>	<p>Nombre d'acteurs concernés</p>	<p>- Ministère en charge de la Promotion de la femme</p> <p>- Autres acteurs</p>	<p>Dès la signature du contrat/ convention</p>	<p>Prestataire de services</p> <p>Spécialiste en VBG</p>	<p>5000 USD</p>

AXE STRATEGIQUE III. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RESPONSABILITE ET DE REPOSE AUX EAS/HS							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	- CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
		<p>collecte de données :</p> <p><b>A- Contact des acteurs des services de prise en charge</b></p> <p>-Ministère en charge de la Promotion de la femme            -Police des mœurs            -Prestataires des services médicaux, psychosociaux, et juridiques (services de base minimum) opérationnels dans les zones pertinentes</p> <p><b>B- Contact des autorités locales des zones d'intervention pour le recensement des structures de prise en charge VBG existantes</b></p> <p><b>C- Collecte d'informations auprès des</b></p>					

AXE STRATEGIQUE III. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RESPONSABILITE ET DE REPOSE AUX EAS/HS							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	- CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
		<p><b>communautés pour identifier les structures / acteurs de prise en charge VBG formels ou informels disponibles</b></p> <p>Données à collecter :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Type d'activité de service lié à l'appui aux survivantes de VBG : appui médical, psychosocial, et juridique (paquet minimum), réinsertion économique, sensibilisation, plaidoyer</li> <li>- Disponibilité des services</li> <li>- Qualité des services disponibles (paquet minimum – médical, psychosocial, et juridique)</li> </ul>					
		3.2.2. Mise en place d'un schéma de collaboration	Schéma de collaboration	- Ministère en charge de la	Dès la signature du		pm

<b>AXE STRATEGIQUE III. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RESPONSABILITE ET DE REPONSE AUX EAS/HS</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>- CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
				Promotion de la femme - Autres acteurs	contrat/ convention		
		<b>3.2.3.</b> Organisation de sessions de remise à niveau des collaborateurs en termes de gestion des risques et cas de VBG	Nombre de collaborateurs touchés	- Tous les collaborateurs	Au démarrage des activités		30 000 USD
<b>3.3.</b> Assurer la mise en place de dispositifs de prise en charge des cas d'EAS/HS	Un dispositif de prise en charge des cas d'EAS/HS est mis en place	<b>3.3.1.</b> Opérationnalisation du système de prise en charge des cas d'EAS/HS, y compris la contractualisation avec les prestataires de services de prise en charge si besoin	- Protocole de réponse - % de cas référés aux services de prise en charge juridique, médicale et psychosociale	- Prestataire de services - Autorités locales	Pendant la durée du Projet	UGP	90 000 USD
		<b>3.3.2.</b> Réception des plaintes et confidentialité du classement					
		<b>3.3.3.</b> Assistance et soutien adéquat au survivant (es)-communication des informations à la direction					
		<b>3.3.4</b> Règlement et clôture du dossier	- % de cas traités dans le délai prévu dans le MGP				

AXE STRATEGIQUE III. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RESPONSABILITE ET DE REPOSE AUX EAS/HS							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	- CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
3.4. Accompagner les survivant(e)s d'EAS/HS	Les survivant(e)s d'EAS/HS liés au Projet seront accompagnés par l'organisme d'appui VBG.	3.4.1. Transférer les cas qui se rapportent au Projet aux structures d'appui	Pourcentage des survivant(e)s d'EAS/HS référé(e)s aux services	Tout plaignant qui se manifeste	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	150 000 USD
		3.4.2. Prise en charge psychosociale des survivants : Counseling et réinsertion sociale, autres	Pourcentage de survivant(e)s pris(es) en charge	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat		
		3.4.3. Prise en charge médicale : Consultation médicale ; Soins médicaux Autres	Pourcentage de survivant(e)s médicalement pris en charge	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat		
		3.4.4. Accompagnement judiciaire uniquement dans le cas où la victime souhaite porter plainte : Transfert du dossier aux autorités compétentes, Suivi du dossier Autres	Pourcentage de survivant(e)s qui a souhaité déposer plainte	Tout plaignant priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet	Durant l'exécution du projet		
		3.4.5. Les survivant(e)s sont conseillées en matière de réinsertion	Pourcentage de survivant(e)s appuyé(e)s en matière de	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à	Durant l'exécution du projet		



<b>AXE STRATEGIQUE III. MISE EN PLACE D'UN CADRE DE RESPONSABILITE ET DE REPOSE AUX EAS/HS</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>- CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
		sociale/ économique : Conseils en matière d'activités génératrices de revenus ; Discussion avec la famille de la victime ; Autres	réinsertion sociale/ économique	des activités du Projet			
		<b>3.4.6.</b> Traiter et clôturer les dossiers de manière exhaustive	Si la victime ne souhaite pas porter plainte : affaire classée Sinon : clôture uniquement à la fin du traitement de la plainte	Pourcentage de survivant(e)s qui ne portent pas plainte Pourcentage de dossiers clôturés	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du Projet		

<b>AXE STRATEGIQUE IV. SUIVI ET EVALUATION, DOCUMENTATION</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
4.1. Assurer la mise en œuvre effectifs des mesures d'atténuations	Les actions définies dans le plan d'action EAS/HS du projet sont réalisés conformément au plan d'action EAS/HS validé pour le projet et conformément aux recommandations des différentes mission d'appui et de supervision	4.1.1. Recruter une entité indépendante (ONG, ou Bureau d'études) pour réaliser un suivi et évaluation indépendante de la mise en œuvre des mesures d'atténuations en VBG	- Disponibilité de l'entité indépendante en charge du suivi/évaluation indépendante	Le système mise en place en matière d'EAS/HS	Au plus tard 12 mois après la date d'entrée en vigueur	- UGP	60 000 USD
		4.1.2. Assurer la production d'un rapport consolidé périodique (semestriel) de la performance de la mise en œuvre des mesures EAS/HS	- Nombre de rapport indépendant fournis sur la mise en œuvre du plan d'action EAS du projet	Le système mise en place en matière d'EAS/HS	Rapport disponible avant le 15 du mois de juillet pour le premier semestre et avant le 15 janvier de l'année suivante pour le deuxième semestre à partir de la deuxième année du projet	- Bureau d'études/ONG - UGP	
4.2. Documenter les cas d'EAS/HS Renforcer la connaissance des acteurs locaux en matière de VBG	Tout cas d'EAS/HS est déclaré par la survivante sans que cela ne puisse lui induire quelconques	4.2.1. Capture des cas d'EAS/HS (sexe, âge, objet, lien avec le projet) même si la survivante	- % des survivant(e)s d'EAS/HS référé(e)s aux services	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du projet	Au prorata	- Bureau d'études/ONG - UGP (Spécialiste en VBG)	

AXE STRATEGIQUE IV. SUIVI ET EVALUATION, DOCUMENTATION							
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES	BUDGET
	représailles dont les menaces de licenciement ou autres	s'adresse directement à une structure existante Tri pour orienter la survivante	- % des plaintes clôturées dans le délai prévu				
	<p>Tout cas d'EAS/HS est reporté et suivi dans un délai de 24 heures à l'agence d'exécution et à la Banque mondiale.</p> <p>Données à intégrer :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Âge et sexe</li> <li>-Type d'EAS/HS</li> <li>-Province / lieu général</li> <li>-Référencement aux services</li> <li>-Lien avec le projet (si connu)</li> </ul> <p>Les informations sur la situation des VBG dans la zone considérée sont disponibles et actualisées de manière régulière</p>	<p><b>4.2.2.</b> Préparation d'un rapport de suivi mensuel et quadrimestriel avec des conclusions et des recommandations à soumettre au client et à la Banque</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nature des incidents d'EAS/HS</li> <li>- Pourcentage de cas d'EAS/HS référés aux services</li> <li>- Nombre de dossiers ouverts</li> <li>- Durée moyenne de traitement</li> <li>- Nombre de dossiers clos portés à la connaissance de l'agence d'exécution et de la Banque Mondiale</li> </ul>	Cas d'EAS/HS à comparer avec le cas général	A la fin de chaque mois puis tous les quatre mois (3 rapports de synthèse par an)	- Bureau d'études/ONG UGP (Spécialiste en VBG)	

<b>AXE STRATEGIQUE IV. SUIVI ET EVALUATION, DOCUMENTATION</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
	Les acquis sont valorisés et pérennisés	<b>4.2.3.</b> Analyse et restitution des tendances captées dans le traitement des dossiers de cas EAS/HS	- Nombre d'analyses et de restitutions effectuées	Structures locales existantes ou à créer (selon le cas)	Deux fois par an	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	

<b>AXE STRATEGIQUE V. CONTRIBUTION A LA PERENNISATION DES ACTIONS</b>							
<b>OBJECTIFS</b>	<b>RESULTATS ATTENDUS</b>	<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS</b>	<b>CIBLES</b>	<b>CALENDRIER</b>	<b>RESPONSABLES</b>	<b>BUDGET</b>
<b>5.1.</b> Renforcer la connaissance des acteurs locaux en matière de VBG	Les actions continuent avec les structures locales même après le projet considéré	<b>5.1.1</b> Publication des résultats obtenus par rapport à l'application des mesures d'atténuation des risques d'EAS/HS pour encourager les partenaires financiers à appuyer les structures VBG	Nombre de structures opérationnelles	Structures existantes ou nouvelles	Suite à passer au responsable local du Min. en charge de la promotion de la femme	Prestataire de services UGP (Spécialiste en VBG)	12 000 USD

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

Un mécanisme et des procédures spécifiques doivent être mis en place dans le cadre de la gestion et de la résolution des éventuelles plaintes liées à des cas d'EAS/HS. Il y a lieu de remarquer que tous les cas de violence, avérés ou non, doivent être gérés suivant le mécanisme proposé suivant. La mise en œuvre sera sous la responsabilité de l'UGP. Le Mécanisme de traitement spécifique des cas de EAS/HS fait partie intégrante du MGP tel que défini dans le PMPP, même si quelques modalités opérationnelles ont été spécifiées. Les rapports des plaintes liés au cas d'EAS/HS sont comptabilisés dans le rapport global de MGP du projet.

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

### 6.1. Procédures de gestion des plaintes

La mise en place et la mise en œuvre des procédures de gestion de plaintes relatives au cas d'EAS/HS seront entièrement sous la supervision du Ministère de la population, de la protection sociale et de la promotion de la femme. .

Le mécanisme se structure comme suit :

- Signalement/Accueil;
- Enregistrement des plaintes et tri des plaintes ;
- Vérification de la véracité des plaintes
- Traitement des plaintes et, selon le cas, prise en charge de la personne survivante et de l'enfant survivant de violence ;
- Suivi du traitement des plaintes ;
- Clôture du dossier des plaintes.

#### → Etape 1 : Signalement/ Accueil

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

En outre, on mettra à disposition des travailleurs et des contractants les deux numéros verts déjà opérationnels à l'échelle nationale (147 et 113) et une boîte à doléances.

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

#### → Etape 2 : Enregistrement de plaintes et tri des plaintes

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

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

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

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

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

#### → **Etape 3 : Vérification**

La véracité des informations liées à la plainte sera vérifiée par le prestataire de service à travers une enquête. Le principe de confidentialité sera respecté en tout temps.

#### → **Etape 4 : Traitement et prise en charge des survivant(e)s**

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

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

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

#### → **Etape 5 : Suivi de traitement de plaintes**

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

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

- Comprend un protocole sur l'éventail des mesures disciplinaires possibles en cas de violation du Code de conduite par les travailleurs ;
- Assure la sécurité des survivants, de leurs familles et de leurs communautés contre la violence ou les menaces ;
- Met à disposition des mesures de précaution urgentes lorsqu'un rapport d'EAS/HS est reçu dans l'attente d'une enquête ;
- Prévoit une tolérance zéro pour les mesures de rétorsion par les auteurs présumés, sa famille, ses amis, ses collègues ou ses agents. Personne ne devrait être victime d'avoir déposé une plainte (par exemple, licenciement, suspension, rétrogradation, réaffectation) ;
- Prévoit des rapports confidentiels avec une documentation sûre et éthique des cas d'EAS/HS, en particulier avec des codes permettant d'identifier le/la survivant(e) ;
- Permet aux survivantes de se présenter au personnel féminin, si elles le souhaitent ;
- Autorise uniquement le personnel qui en a besoin pour effectuer des actions et des responsabilités en vertu de la politique d'accéder aux dossiers ;
- Selon la gravité de la plainte, restreint l'accès de l'auteur présumé au chantier, ou place l'auteur présumé en congé administratif ou suspend temporairement l'auteur présumé de postes ou d'activités spécifiés.

#### → **Etape 6 : Clôture de dossier de plaintes**

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

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

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

- Prise en charge juridique : assistance judiciaire dans chaque Tribunal de Première Instance ;
- Prise en charge médicale : assurée par les centres de santé agréés (Cf. liste ci-dessous) ;
- Prise en charge psychosociale : assurée par les centres d'écoute.

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

Tableau 5 : Liste des principaux services dédiés à la prise en charge des victimes de VBG

Services/ressources disponibles	Domaines d'intervention
Service de la lutte contre les VBG au sein du Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme	Le Ministère de la Population, de la Protection Sociale et de la Promotion de la Femme est chargé d'améliorer les conditions socio-économiques de la population, de mettre en place un dispositif de protection et de promotion de la femme, du genre et des minorités, de concevoir et de coordonner et de mettre en place un cadre d'orientation générale en matière de protection sociale en faveur des ménages en situation de vulnérabilité. Le Ministère intervient dans la lutte contre les violences à travers le Service de la lutte contre les VBG.
Centres d'Ecoute et de Conseils Juridiques (CECJ)	Prise en charge sociale, juridique, médicale rapide des personnes vulnérables. Ces centres sont chargés de recevoir les dénonciations de violence basée sur le genre, assurer la sensibilisation aux fins de prévention de ces violences à travers des conseils directs aux victimes ou des animations mobiles au niveau de la communauté et enfin, assurer la diffusion des dispositions légales protégeant la femme contre la violence, se répartissent dans dix-huit (18) Régions, dont les régions où le Projet prévoit d'intervenir : Analamanga, Atsinanana, Androy, Anosy, Fitovinany, Analanjirofo.
Brigades Féminines de Proximité (BFP)	Sensibilisation, écoute, prise en charge des victimes de violence basée sur le genre
Centres VONJY	Prise en charge des filles et des garçons victimes de violence sexuelle. Fourniture des services de prise en charge psychosociale (par les assistantes sociales), médicale (par les médecins de l'hôpital) et judiciaire (par les policiers). Les centres Vonjy se situent actuellement dans les villes suivantes : Antananarivo, au niveau du CHUGOB (Maternité de Befelatanana) Toamasina, au niveau du CHU Analankininina (Hopitaly Be Toamasina) Toliara, au niveau du CHU Antanambao (Hopitaly Be Toliara) Fort Dauphin, au niveau du CHU (Hopitaly Be Faradofay)
ASSOCIATION FITIA	Le Centre spécialisé de l'association FITIA fournira des services de prise en charge intégrée aux survivants des VBG.



<b>Services/ressources disponibles</b>	<b>Domaines d'intervention</b>
	L'association intervient dans la sensibilisation des populations sur les VBG et leurs conséquences socio-économiques et sanitaires. Elle participe également aux renforcements des capacités des intervenants dans la lutte contre les VBG et des survivants de VBG.

Source : <https://www.womenconnect.org/fr/web/madagascar/social-services>

La liste des autres services/organismes œuvrant dans la prise en charge des cas de VBG/EAS-HS est annexée (annexe 4) au présent document.

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

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

Tableau 6 : Budget du Plan d'action EAS/HS

Libellé	Montant (USD)
Axe stratégique I. Organisation des actions et des parties prenantes	10 000
Axe stratégique II. Sensibilisation et renforcement de capacité des acteurs sur les questions eas/hs	120 000
Axe stratégique III. Mise en place d'un cadre de responsabilité et de réponse aux eas/hs	315 000
Axe stratégique IV. Suivi et évaluation, documentation	60 000
Axe stratégique V. Contribution à la pérennisation des actions	12 000
Imprévu (5%)	25 850
<b>Total</b>	<b>542 850</b>

Le coût de la mise en œuvre du plan d'actions de lutte contre les VBG est estimé à 542 850 USD. Ce coût inclut entre autres l'intervention des prestataires de services, et le suivi et évaluation du PA VBG.

## **8. CONCLUSION**

Ce document servira d'instrument à l'UGP ainsi qu'aux contractants et sous-traitants du Projet comme étant un moyen d'identifier, d'évaluer les risques d'EAS/HS, d'agir sur les risques et d'apporter une réponse adéquate et appropriée à toutes les allégations d'EAS/HS signalées. Le Plan d'action EAS/HS met en exergue les mesures de prévention et d'atténuation pour les opérations inhérentes à la réalisation des activités du Projet. Un budget de **542 850 USD** est estimé pour la mise en œuvre du présent plan dans les zones d'intervention du Projet.

## 9. REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre, 2016 -2020, Direction de la promotion du genre, Direction Générale de la promotion de la femme, MPPSPF, 58p.
- Banque Mondiale., 2018 – Note d’orientation à l’intention des emprunteurs, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI. NES no 1 : Évaluation et gestion des risques et effets environnementaux et sociaux, 34p.
- Banque Mondiale., 2018 – Note d’orientation à l’intention des emprunteurs, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI. NES no 2 : Emploi et conditions de travail, 24p.
- Banque Mondiale., 2018 – Note d’orientation à l’intention des emprunteurs, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI. NES no 4 : Santé et sécurité des populations, 21p.
- Banque Mondiale., 2018 – Note d’orientation à l’intention des emprunteurs, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI. NES no 10 : Mobilisation des parties prenantes et information, 16p.
- Enquête Démographique et de Santé à Madagascar (EDSMD-V), 2021, Institut National de la Statistique (INSTAT), 622p.

## ANNEXES

## Annexe 1 : Terminologie utilisée dans le cadre de la lutte contre les VBG

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

**Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement sexuel, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

**Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consentiel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.

**Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).

**Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.

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

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

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

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

**Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou

un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

**Exploitation et abus sexuels (EAS) :**

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

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

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

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

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

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

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

L'exploitation comprend, au minimum, l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogues à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes (Nations Unies 2000. Protocole visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants).

**Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>9</sup>, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail<sup>10</sup>, 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.

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

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

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

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

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

---

<sup>9</sup>L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

<sup>10</sup>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 gestion des risques 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.



**Annexe2 : Liste des Conventions et des Accords internationaux ratifiés par Madagascar en matière de lutte contre les Violences basées sur le Genre**

Liste des Conventions et des Accords internationaux signés et ratifiés par Madagascar en matière de lutte contre les Violences basées sur le Genre et en matière des droits de la femme :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, ratifiée en 1963
- La Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants de 1984, ratifiée en 2005
- La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes de 1979, ratifiée en 1989
- La Convention internationale relative aux droits de l'enfant de 1989, ratifiée en 1991
- Le Pacte international relatifs aux droits civils et politiques de 1966, ratifié en 1976
- Le Pacte international relatifs aux droits économiques, sociaux et culturels de 1970, ratifié en 1971
- Le Programme d'action adopté en 1995 à Beijing lors de la 4ème Conférence mondiale sur les femmes qui définit douze axes stratégiques, parmi lesquels figurent la violence à l'égard des femmes, les femmes et les conflits armés, les droits fondamentaux des femmes et des petites filles
- La Résolution 1325 du Conseil de Sécurité des Nations Unies en octobre 2000, qui souligne l'importance d'une pleine participation des femmes, dans des conditions d'égalité, à la prévention et au règlement des conflits ainsi qu'à l'édification et au maintien de la paix et qui prévoit la participation des femmes aux institutions clés et aux organes de décision
- Le Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies sur la criminalité organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite de personnes, adoptée en 2000
- Les OMD, pour la période 2000-2015, en particulier l'objectif 3 : « Promotion de l'égalité des sexes et autonomisation des femmes »
- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples de 1961, ratifiée en 1992
- Le Protocole de la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples relatifs aux droits des femmes de 2003, signée en 2004
- La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant de 1990, ratifiée en 2005
- Le Protocole de la Communauté de Développement de l'Afrique Australe sur le genre et le développement signé en 2008
- Les ODD, qui remplacent les OMD et qui portent sur la période 2015-2030, en particulier l'ODD 5 : « Égalité entre les sexes ».

## Quelques points clés à mettre dans le Protocole de responsabilisation et de réponse

### ❖ Responsabilité de l'Employeur

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

### ❖ Dispositions relatives à l'enquête

- Prévoit l'ouverture rapide de l'enquête conformément aux lois locales.
- Fixe des délais pour l'enquête, y compris pour que l'auteur présumé réponde à un rapport conformément aux lois locales.
- Identifie les acteurs clés impliqués dans la réponse aux déclarations de VBG/EAS/HS (au moins 3)
- Prévoit le partage de renseignements sur la nature et l'objet du processus de VBG/EAS/HS avec le plaignant et l'auteur présumé.

### ❖ Dispositions relatives à la procédure d'enquête :

- Permettre au survivant de prendre une décision éclairée quant à la tenue d'une enquête ou de signaler le VBG/EAS/HS à la police sans crainte ni contrainte.
- Assurer la confidentialité complète des renseignements sur le cas du survivant, une approche axée sur le survivant, une évaluation juste et un processus équitable pour toutes les personnes concernées, un règlement rapide.
- Interroger séparément le survivant, l'auteur présumé et des tiers.
- Permettre au survivant et à l'auteur présumé d'être accompagné d'une personne de confiance ou d'une autre personne désignée au moment de l'entrevue.
- Recueillir toute autre information pertinente, comme des documents, du matériel vidéo ou d'autres renseignements pertinents à la plainte, le cas échéant, en notant bien sûr que l'absence de preuves tangibles n'est pas rare.

- Tenir compte des renseignements d'experts concernant le survivant ou l'auteur présumé, par exemple des renseignements médicaux ou psychologiques.
- Rédiger un rapport contenant tous les renseignements recueillis dans le but d'être présentés à l'organisme compétent, ce rapport devant être mis à la disposition de la victime et de l'auteur présumé, et assurer la confidentialité.

❖ **Dispositions liées aux sanctions et à la responsabilité :**

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

Annexe 4 : Liste des services/organismes de prise en charge de VBG/EAS/HS

**Service de prise en charge médicale**

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
ANALAMANGA	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Centre VONJY		Maternité Befelatanana Antananarivo ville
	ADDH/ONG		
	Médecin du monde	0202225920	Ampasanimalo Antananarivo ville
	Sentinelles	0202235642	VC 94 Ambohidahy Antananarivo ville
	Marie Stopes international	0202240304	II P 136 bis Avaradoha Antananarivo ville
	AFAFI	0331104342	IVD 188 bis Behoririka Antananarivo ville
	Koloaina	0330650678	IVP 64 ter Antsalovana Antananarivo ville
	SISAL	0331413377	67 Ha Nord Est Antananarivo ville
ATSIMO ANDREFANA	ADDH/ONG		
	SALFA	0209441656	Tanambao Toliara I
	Marie Stopes international	0209441088	Villa Ulla Tsimenatse Toliara
	SISAL	0341722774	Rue Champs de foire Toliara I
ATSINANANA	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Centre VONJY	0330705958	Hopitaly Be AnalakinininaToamasina I

Source: Banque mondiale, 2020

**Centres de prise en charge psychologique**

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
ANALAMANGA	Service Public		
	Bureau Municipal d'Hygiène		Isotry Antananarivo ville
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	CECJ/SOS Victime de Non Droit		Ankadifotsy Antananarivo ville
	CECJ/Vonjy Herisetra		Tsimbazaza Antananarivo ville
	CECJ/Mandroso		Bongatsara Antananarivo Atsimondrano
	CECJ/Avenir		Manjakandriana
	ADDH/ONG		
	ACAT Madagascar	0332835053	Ampefiloha Antananarivo ville

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
	AEA	0338268031	IVK 35 Ter Ampasamadinika Antananarivo ville
	ASA	0202240346	Rue VVS Carrefour Andrainarivo Antananarivo ville
	Life Giving Water	0202436976	IVH 51 A Ambodimita Antananarivo ville
	Grandir Dignement	0349899197	IVA 4 Ampandrana Antananarivo ville
	Ezaka MSM	0320486902	VN21G Mahazoarivo Antananarivo ville
	Ecpat France Madagascar	0346295313	Ambaranjana
	Enfant du Soleil	0202423000	Près ITP 03 bis Andrambato Itaosy Antananarivo Atsimondrano
	MERCI	0344114210	VT29CL Ampahateza Antananarivo ville
VATOVAVY FITOVINANY	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	CECJ/SAHAZO	0349352023	Bâtiment de la Commune Urbaine Manakara
	CECJ/MIAROZO		Mananjary
ATSIMO ANDREFANA	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	CECJ/CAFED	0331235406	Enceinte DR Population
	CECJ/SOALIA	0346743694	Sakaraha
	Centre Relais CECJ/CAFED		Betioky
	ADDH/ONG		
	Bel Avenir	0348511415	Av de France Tsimenatse Toliara 1
	FIHAMI	0346846101	Rue Champs de foire Tsimenatse Toliara I
	FANAMBY	0349972396	Toliara 1
	Enfant du Soleil	0337487706	Tsimenatse Toliara 1
	AMIKA		Toliara 1
ANDROY	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	CECJ/VAM		Ambovombe
	Centre Relais CECJ/VAM		Tsihombe
	Centre Relais CECJ/VAM		Beloha
ANOSY	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	CECJ/VONDRONA		Amboasary Atsimo
	CECJ/AGNAMI		Taolagnaro
	ADDH/ONG		
	ACAT Madagascar	0327227267	Taolagnaro
	AZAFADY	0348442957	Taolagnaro
	Life Giving Water		Taolagnaro
ATSINANANA	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	CECJ/FPFE	0320468226	Toamasina ville

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
	Centre Relais CECJ/FPFE	0328162080	Commune Mahavelona Foulpointe
	Centre Relais CECJ/FPFE	0344103223	Enceinte commune Ampasimadinika
	ADDH/ONG		
	ACAT Madagascar		Toamasina ville
	Enfant du Soleil		Toamasina ville
ANALANJIROFO	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	CECJ/MAHIRATRA		Ex Bâtiment Vehivavy Tiako Itendro Fénérive Est

Source: Banque mondiale, 2020

### Centre d'accueil d'urgence

REGION	CENTRE D'ACCUEIL D'URGENCE	CONTACT	LOCALISATION
ANALAMANGA	Service Public		
	Bureau Municipal d'Hygiène	0326952865	Isotry Antananarivo ville
	ADDH/ONG		
	Manda	0202627230	VA 13 CA Tsiadana Antananarivo ville
	NRJ	0348726855	III k 30 H Anjezika I Andavamamba Antananarivo ville
	SPDTS		Soamanandrarinny Antananarivo ville
	SOS Village d'Enfants		Vontovorona Antananarivo Atsimondrano
ATSIMO ANDREFANA	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0320570103	Toliara I
	SOS Village d'Enfants		Ampanihy
	SOS Village d'Enfants		Betioky
	Bel Avenir	0348511415	Av de France Tsimenatse Toliara 1
Mondobimbi	0320241221	Besasavy Toliara I	
ANDROY	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants		Ambovombe
	SOS Village d'Enfants		Tsihombe
	SOS Village d'Enfants		Beloha
	SOS Village d'Enfants		Bekily
ANOSY	Service Public		
	Centre d'accueil d'urgence		Taolagnaro
	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0333700705	Ankôkô Taolagnaro
	AnkanyAvotra	0331325067	Taolagnaro
ATSINANANA	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0324037353	Mangarano Toamasina I

REGION	CENTRE D'ACCUEIL D'URGENCE	CONTACT	LOCALISATION
	Light and love home	0331272147	Rue Pasteur RABE Salazamay Toamasina I
	Ankany Mandresy	0324805807	63 Parcelle 13/75 Tanambao V Toamasina I

Source: Banque mondiale, 2020

### **Service d'accompagnement juridique**

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
ANALAMANGA	Service Public		
	Police Nationale: DPMPM	034057033 6	Anosy Antananarivo ville
	Gendarmerie Nationale: SPEM	034140062 3	Toby RATSIMANDRAVA Andrefan'Ambohijanahary Antananarivo ville
	Tribunal de Première Instance		Anosy Antananarivo ville
	Tribunal de Première Instance		Ankazobe
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Clinique Juridique/CDA	020222730 7	IVL 126 bis Andohatapenaka Antananarivo ville
VATOVAVY FITOVINANY	Service Public		
	Gendarmerie Nationale : GAPJ	034140059 3	Manakara
	Tribunal de Première Instance		Manakara
	Tribunal de Première Instance		Mananjary
	Tribunal de Première Instance		Ikongo
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Clinique Juridique/FIANTSO		Ex Commissariat Police AnkofafaManakara
	Clinique Juridique/FIANTSO		Mananjary
ATSIMO ATSIANANA	Service Public		
	Gendarmerie Nationale : GAPJ	034140058 9	Farafangana
	Tribunal de Première Instance		Farafangana
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Clinique Juridique/FIANTSO		Farafangana
ATSIMO ANDREFANA	Service Public		
	Police Nationale : DPMPM	034632730 9	Toliara I
	Gendarmerie Nationale : SRC	034140060 0	Toliara I
	Tribunal de Première Instance		Toliara I
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
	Clinique Juridique/FAFED	033299250 2	Toliara I
ANDROY	Service Public		
	Gendarmerie Nationale : GAPJ	034140056 5	Ambovombe
	Tribunal de Première Instance		Ambovombe
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Clinique Juridique/LGW	034202352 1	Ambovombe
ANOSY	Service Public		
	Police Nationale : BPMPM	033182118 1	Taolagnaro
	Gendarmerie Nationale : GAPJ	034140060 6	Taolagnaro
	Tribunal de Première Instance		Taolagnaro
	Tribunal de Première Instance		Betroka
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Clinique Juridique/ARO ZO		A côté Bar le ZomaAnivorano Taolagnaro
	Clinique Juridique/ARO ZO		Betroka
ATSINANANA	Service Public		
	Police Nationale : DPMPM	034707788 9	Toamasina I
	Gendarmerie Nationale : SRC	034140056 7	Toamasina I
	Tribunal de Première Instance		Toamasina I
	Tribunal de Première Instance		Vatomandry
ANALANJIROFO	Service Public		
	Police Nationale : BPMPM	033248802 4	Fénérive Est
	Gendarmerie Nationale : GAPJ	034140057 0	Fénérive Est
	Tribunal de Première Instance		Fénérive Est
	Tribunal de Première Instance		Maroantsetra

Source: Banque mondiale, 2020

### **Service de réinsertion économique**

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
ANALAMANGA	ADDH/ONG		
	ENDA OI	0202226164	Antananarivo ville
	ASA	0202240346	rue VVS Carrefour Andrainarivo Antananarivo ville



REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
	Life Giving Water	0202436976	IVH 51 A Ambodimita Antananarivo ville
	Grandir Dignement	0349899197	IVA 4 Ampandrana Antananarivo ville
	ManaoDE	0331228621	IVH 93 ter Mandialaza Andravoahangy Antananarivo ville
	NRJ	0348726855	III k 30 H Anjezika I Andavamamba Antananarivo ville
	SOS Village d'Enfants		Vontovorona Antananarivo Atsimondrano
	Ecpat France Madagascar	0346295313	Ambaranjana
ATSIMO ANDREFANA	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0320570103	Ankilimalinika Toliara I
	SOS Village d'Enfants		Ampanihy
	SOS Village d'Enfants		Betioky
	Bel Avenir	0348511415	Av de France Tsimenatse Toliara 1
	Mondobimbi	0320241221	Besasavy Toliara I
ANDROY	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants		Ambovombe
	SOS Village d'Enfants		Tsihombe
	SOS Village d'Enfants		Beloha
	SOS Village d'Enfants		Bekily
ANOSY	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0333700705	Ankôkô Taolagnaro
ATSINANANA	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0324037353	Mangarano Toamasina I
	Manao DE		Toamasina I

Source: Banque mondiale, 2020

## Annexe 5 :Code de conduite individuel pour tout travailleur du Programme

*(Le code de conduite ci-après est similaire à celui développé dans les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre ou PGMO du projet)*

### **CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROGRAMME**

#### ENGAGEMENT GLOBAL

Je, \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du Programme et de prévenir la Violence basée sur le genre et la violence contre les enfants. Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

J'accepte qu'en travaillant sur le Programme et dans le cadre du Programme, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite

#### ENGAGEMENT SPECIFIQUE

##### **A. Préservation de l'image du Programme**

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

##### **B. Comportement général**

1. Je m'engage (i) à respecter toutes formes de cultures locales et (ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.
2. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, Violence basée sur le genre (VBG)/Exploitation et Abus sexuel-Harcèlement sexuel (EAS/HS), COVID 19comme programmés par mon employeur.
3. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
4. Je consens à adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et m'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
5. Je m'engage à consentir à la vérification des antécédents de la police.
6. Je m'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
7. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ni de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.
8. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux

ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).

9. Je m'engage à ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendant d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
10. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
11. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code de conduite.
12. Je m'engage à signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

#### **C. En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans:**

13. Dans la mesure du possible, je m'assure qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
14. Je m'engage à ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
15. Je m'engage à ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
16. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois:
  - i. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
  - ii. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
  - iii. Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
  - iv. Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
  - v. Assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

#### **D. Discrétion professionnelle et confidentialité**

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

conséquence selon les dispositions juridiques en vigueur (notamment la Loi 2005-040 et le Décret 2006-902 sur le VIH/SIDA)

## E. Sanctions

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

- i. Rappel à l'ordre par écrit
- ii. Avertissement par écrit
- iii. Blâme par écrit
- iv. Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- v. Mutation disciplinaire
- vi. Licenciement pour faute simple
- vii. Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- viii. Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

19. Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG/EAS-HS. De telles actions constitueront une violation de ce Code de conduite individuel.

20. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG/EAS-HS. Je comprends que toute action incompatible avec ce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.

Signature: \_\_\_\_\_

Nom en majuscules: \_\_\_\_\_

Titre: \_\_\_\_\_

Annexe 6 : Code de conduite à utiliser par les entreprises contractantes avec le Programme de résilience climatique de Madagascar

*(Le code de conduite ci-après est similaire à celui développé dans les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre ou PGMO du projet)*

<p style="text-align: center;"><b>CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST- ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE</b></p>
--

**I. ENGAGEMENT GENERAL**

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

**II. PRINCIPES GENERAUX ET SUR L'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE**

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

**III. SANTÉ ET SÉCURITÉ**

10. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion HSSE du Programme soit mis en œuvre efficacement par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.

11. L'entreprise veillera à ce que toutes les personnes sur le site portent un équipement de protection individuelle approprié et prescrit, empêchant les accidents évitables et les conditions ou pratiques de déclaration qui présentent un danger pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
12. L'entreprise veillera à:
  - i. interdire l'usage de l'alcool pendant les activités de travail.
  - ii. interdire l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
13. L'entreprise veillera à ce que des installations d'assainissement adéquates soient disponibles sur le site et dans les locaux fournis aux personnes travaillant sur le Programme.

#### **IV. VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE ET VIOLENCE CONTRE LES ENFANTS**

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

#### **V. MISE EN ŒUVRE**

21. L'entreprise s'engage à assurer que tous les gestionnaires signent le «Code de conduite du gestionnaire» du Programme, détaillant leurs responsabilités pour la mise en œuvre des engagements de l'entreprise et l'application des responsabilités dans le «Code de conduite individuel».

22. L'entreprise s'engage à assurer à ce que tous les employés signent le «Code de conduite individuel» du Programme, confirmant leur accord pour se conformer aux normes HSSE et SST, et ne s'engagent pas dans des activités ayant pour résultat les VBG/EAS-HS.
23. L'entreprise s'engage à afficher les Codes de conduite de l'entreprise et de chacun dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé.
24. L'entreprise veille à ce que les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels soient traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle.
25. L'entreprise s'assure à ce qu'une personne appropriée est désignée comme «point focal» de l'entreprise pour traiter les questions de VBG/EAS-HS, y compris représenter l'entreprise au sein de l'équipe dédiée pour traiter les questions de VBG/EAS-HS
26. L'entreprise veille à ce qu'un plan d'action efficace en matière de VBG/EAS-HS soit élaboré en consultation avec le Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E), ce qui comprend au minimum:
  - i. Procédure de déclaration de VBG/EAS-HS pour signaler les problèmes de VBG par le biais du mécanisme de règlement des litiges du Programme ;
  - ii. Mesures de responsabilisation pour protéger la confidentialité de toutes les parties concernées et,
  - iii. Protocole de réponse applicable aux Victimes et auteurs de VBG/EAS-HS
27. L'entreprise s'assure à mettre en œuvre efficacement le plan d'action final sur la VBG convenu, en fournissant des commentaires au Spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) pour des améliorations et des mises à jour, le cas échéant.
28. L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation initiale avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent bien les engagements de l'entreprise envers les normes HSSE et SST, ainsi que les Codes de conduite VBG/EAS-HS du Programme.
29. L'entreprise s'assure à ce que tous les employés suivent un cours de formation obligatoire une fois par mois pour la durée du contrat à compter de la première formation initiale avant le début des travaux pour renforcer la compréhension des normes HSSE et SST du Programme et du Code de conduite VBG/EAS-HS.
30. Je reconnais par la présente avoir lu le Code de Conduite de l'Entreprise susmentionnée et, au nom de l'entreprise, j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues. Je comprends mon rôle et mes responsabilités pour soutenir les normes SST et HSSE du Programme, et pour prévenir et répondre à la VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou l'omission d'agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

Nom en majuscules: \_\_\_\_\_

Titre<sup>11</sup> : \_\_\_\_\_

Date: \_\_\_\_\_

---

<sup>11</sup> Gérant de l'entreprise

Annexe 7 : Code de conduite à utiliser par la direction des entreprises contractantes avec le Programme de résilience climatique de Madagascar  
(Le code de conduite ci-après est similaire à celui développé dans les Procédures de Gestion de la Main d'œuvre ou PGMO du projet)

<p style="text-align: center;"><b>CODE DE CONDUITE POUR LA DIRECTION DE L'ENTREPRISE<sup>12</sup> POUR LA MISE EN ŒUVRE DES NORMES HSSE ET SST – ET PREVENIR LES VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE/EAS-HS</b></p>
---

## **I. ENGAGEMENT GLOBAL**

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

## **II. MISE EN ŒUVRE**

2. Pour assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en tant que gestionnaire de l'entreprise je prends la responsabilité de:
  - i. Afficher clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé...
  - ii. S'assurer que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle ;
  - iii. Expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
  - iv. Assurer que tous les personnels directs signent le «Code de conduite individuel», y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite. ;
  - v. Fournir au gestionnaire de SST, au spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) le cas échéant, et au client les listes du personnel et des copies ayant signées le Code de conduite individuel ;
  - vi. Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
  - vii. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de (a) signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST; et, (b) signaler

---

<sup>12</sup> Tous les gestionnaires à différents niveaux de l'entreprise devront signer ce code de bonne conduite des Gestionnaires



confidemmentalement les incidents de VBG/EAS-HS par l'entremise du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)

- viii. Encourager le personnel à signaler les problèmes HSSE, VBG/EAS-HS... suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
3. En conformité avec les lois applicables et au mieux de vos capacités, l'entreprise va empêcher les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels d'être embauchés, réembauchés ou déployés. L'entreprise va utiliser les vérifications d'antécédents et de références criminelles pour tous les employés.
4. Je m'engage à m'assurer que lorsque l'entreprise s'engage dans des partenariats, des sous-traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à:
  - i. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, VBG/EAS-HS en pièce jointe.
  - ii. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
  - iii. Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre la VBG/EAS-HS, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la VBG/EAS-HS a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le Programme.
5. Je m'engage à m'assurer à fournir un soutien et des ressources au spécialiste VBG de l'entreprise (S-VBG-E) pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la VBG/EAS-HS.
6. Je m'engage à m'assurer à veiller à ce que tout problème de VBG justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
7. Je m'engage à m'assurer à signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de VBG/EAS-HS en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
8. Je m'engage à m'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

### **III. FORMATION**

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

- évaluations, y compris la collecte de sondages de satisfaction pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
12. En tant que gestionnaires de l'entreprise nous allons nous assurer que le personnel puisse bénéficier de la formation d'initiation obligatoire, avant de commencer les travaux sur le chantier ;
  13. Pendant les travaux de génie civil, les gestionnaires vont s'assurer que le personnel suit une formation en HSSE et en VBG/EAS-HS, ainsi qu'un cours de recyclage mensuel obligatoire pour tous les employés afin de combattre le risque accru de VBG/EAS-HS.

#### **IV. PRISE EN CHARGE DE CAS**

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

17. Nous sommes conscients que le fait de ne pas répondre efficacement aux cas d'HSSE sur le lieu de travail par les directeurs ou le PDG de l'entreprise peut donner lieu à des poursuites judiciaires par les autorités.
18. En tant que parmi les gestionnaires de l'entreprise, je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, VBG/EAS-HS. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de ce gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : \_\_\_\_\_

Nom en majuscule : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_