



MINISTERE DES TRANSPORTS ET DE LA METEOROLOGIE



PROJET DE TRANSPORT MULTIMODAL ET DE LOGISTIQUE (PTML) - P512330

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET DE REPONSE EAS-HS

Mis à jour Juillet 2026

TABLE DES MATIERES

1	CONTEXTE	6
2	OBJECTIFS	7
3	DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES	9
4	CADRE DE LUTTE CONTRE LES VBG/EAS-HS.....	13
4.1	Cadre juridique.....	13
4.2	Textes juridiques et législatifs nationaux	14
4.3	Cadre institutionnel	15
4.4	Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale	15
5	ANALYSE DES RISQUES DE VBG DANS LE CADRE DU PROJET	17
5.1	Description du projet.....	17
5.2	Prévalence des VBG en général et au niveau des régions d'intervention.....	18
5.3	Analyse des risques de VBG susceptibles d'être induits par le Projet	20
5.4	Statuts de la capacité des prises en charge de cas de EAS/HS dans les zones du projet..	21
6	PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET REPOSE AUX EAS-HS POUR LE PROJET	22
6.1	Rappel de l'objectif du plan d'action.....	22
6.2	Plan d'actions	22
7	MECANISME DE TRAITEMENT DES CAS D'EAS-HS	36
7.1	Recrutement d'un prestataire VBG.....	36
7.2	Porte d'entrée des plaintes liées aux EAS-HS	36
7.3	Canaux de signalement	36
7.4	Procédure de traitement des plaintes EAS-HS.....	37
8	PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET D'INTERVENTION : SERVICES SPECIFIQUES DEDIES AU TRAITEMENT DE CAS D'EAS-HS	44
8.1	Responsabilité de l'Employeur	44
8.2	Mise à disposition d'une cartographie des services de prise en charge.....	45
8.3	Dispositions relatives à l'enquête administrative :	47
8.4	Dispositions relatives à la procédure d'enquête :	47
8.5	Dispositions liées aux sanctions et à la responsabilité :	48
9	BUDGET POUR LE PLAN D'ACTION EAS/HS.....	49
10	CONCLUSION	50
11	ANNEXES.....	51

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Liste des Conventions et des Accords internationaux ratifiés par Madagascar en matière de lutte contre les Violences basées sur le Genre	52
Annexe 2 : Liste des services / organismes de prise en charge de VBG/EAS-HS	53
Annexe 3 : Code de conduite pour le Personnel de l'Entrepreneur / acteur du Projet.....	60

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Indicateurs liés à la violence physique des femmes au niveau des Régions d'intervention	18
Tableau 2 : Indicateurs liés à la violence sexuelle des femmes au niveau des Régions d'intervention	19
Tableau 3 : Indicateurs liés à la violence conjugale selon leurs caractéristiques au niveau national ...	19
Tableau 4 : Statut de la capacité des services de prise en charge dans les régions d'intervention.....	21
Tableau 5 : Plan d'action EAS-HS du projet PTML	23
Tableau 6 : Liste des principaux services dédiés à la prise en charge des victimes de VBG	46
Tableau 7 : Budget du Plan d'action EAS-HS	49

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Circuit du rapportage d'un incident EAS-HS	39
Figure 2 : Circuit de traitement de plainte EAS-HS	42

ACRONYMES ET ABREVIATIONS

ADEMA : Aéroport de Madagascar

APMF : Agence Portuaire Maritime et Fluvial

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 : Composante d'Intervention d'Urgence et de Contingence

CES : Cadre Environnemental et Social

CSB : Centres de Santé de Base

EAS : Exploitation et abus sexuel

EDSMD-V : Enquêtes Démographiques et de Santé à Madagascar

ENEM : Ecole Nationale d'Enseignement Maritime

HS : Harcèlement Sexuel

LGBTI : Lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex

MDC : Mission de Contrôle

MEF : Ministère de l'Economie et des Finances

MGP : Mécanisme de Gestion des Plaintes

MTM : Ministère des Transports et de la Météorologie

NES : Normes Environnementales et Sociales

ONG : Organisation Non Gouvernementale

PCJ : Prise en charge juridique et judiciaire

PCM : Prise en charge médicale

PCPS : Prise en charge psychosociale

PTML : Projet de Transport Multimodal et de Logistique

UCP : Unité de Coordination du Projet

UNFPA : Fonds des Nations Unies pour la Population

UTE : Unité Technique d'Exécution

VCE : Violence Contre les Enfants

VBG : Violences Basées sur le Genre

1 CONTEXTE

Le secteur actuel du transport et de la logistique à Madagascar est marqué par une combinaison de défis structurels, de vulnérabilités et d'initiatives de modernisation en cours. Globalement, l'état de ce secteur limite le plein potentiel de développement du pays.

Un Projet de Transport Multimodal et de Logistique (PTML) est donc essentiel au développement économique et social de Madagascar. Cette initiative appuiera directement le Plan National de Transport (PNT) en s'attaquant à des défis clés tels que le désenclavement des zones reculées, la réduction des coûts de transport, et la revitalisation du commerce tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Le Gouvernement Malgache a sollicité un financement de la Banque Mondiale pour la préparation et la mise en œuvre de ce projet PTML, reconnaissant son rôle vital dans la promotion d'une économie durable pour la nation, et envisage de mettre en œuvre la Phase 1 du Projet avec la participation du Ministère des Transports et de la Météorologie (MTM), du Ministère de l'Économie et des Finances (MEF), d'autres Ministères sectoriels, avec l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et avec l'implication des Unités Techniques d'Exécution (UTE) suivantes : MADARAIL (société d'exploitation du réseau ferroviaire du Nord), l'Agence Portuaire Maritime et Fluviale (APMF), Aéroports de Madagascar (ADEMA) [Société nationale de gestion de l'aéroport chargée de l'exploitation et du développement des aéroports secondaires et régionaux de Madagascar], agissant en qualité d'unité technique pour la mise en œuvre des activités du projet.

Le Projet a pour but de renforcer la connectivité et l'efficacité du transport et de la logistique à Madagascar, un pas essentiel pour garantir sa viabilité économique. À terme, il permettra d'optimiser les coûts de transport, de désenclaver des communautés et de promouvoir le commerce, en particulier durant les périodes critiques.

Huit régions sont concernées par les activités du Projet, à savoir : Analamanga, Alaotra Mangoro, Atsinanana, Boeny, Vatovavy, Fitovinany, Atsimo Andrefana et Anosy.

Un tel projet d'investissement comportant des travaux de génie civil implique indubitablement un afflux de main d'œuvre pouvant accentuer les violences basées sur le genre (VBG), notamment l'exploitation, abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS) dans les communautés d'accueil du projet. Ceci implique la préparation de ce plan d'action de prévention et de réponse en EAS-HS comme instrument de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) pour accompagner la mise en œuvre dudit projet selon les exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) dans les opérations financées par la Banque Mondiale.

L'élaboration du présent plan d'action de prévention et de réponse en EAS-HS se construit autour de deux principaux objectifs qui sont de (i) rassembler les données existantes sur l'EAS-HS, dans les régions 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 des exigences de la Banque Mondiale. Par ailleurs, les NES du CES suivantes évoquent la gestion des questions d'EAS-HS, notamment :

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

En considération des potentiels besoins de recrutement en main d'œuvre lors de la mise en œuvre des travaux, il y a lieu de mettre en place un plan d'action de prévention et de réponse en EAS-HS compte tenu des impacts ou des risques sociaux potentiels qui peuvent être générés durant la durée de vie du Projet.

2 OBJECTIFS

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

Les objectifs spécifiques consistent à :

- Atténuer les risques d'EAS-HS liés au Projet ;
- Accroître la compréhension et la définition des enjeux de lutte contre les actes d'EAS-HS pour tout le personnel du Projet ;
- Organiser des séances de sensibilisation des travailleurs et de tout le personnel, y compris les sous-traitants au Projet ;
- Coupler les séances de sensibilisation avec l'information des riverains sur les mécanismes mis en place (accompagnement aux services de prise en charge holistiques – médical, psychosocial, et juridique, protocole de réponse aux incidents d'EAS-HS, et accès aux procédures éthiques et confidentielles du mécanisme de gestion des plaintes qui traitent les plaintes EAS-HS) ;
- S'assurer que d'éventuels incidents qui apparaissent soient traités et documentés et que les survivant(e)s soient référé(e)s en temps opportun aux services d'appui de qualité ;
- Accompagner et diriger les victimes vers les ressources (prestataires de services) pouvant leur venir en aide ;
- 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.

Des indicateurs de résultats doivent être présentés dans les rapports périodiques de chaque entité du Projet (UTE, Missions de contrôle et Entreprises, prestataire VBG), afin de faciliter le suivi de la performance et le rapportage des résultats, tels que : (i) pourcentage des travailleurs formés et sensibilisés sur les EAS-HS et le Code de conduite, (ii) pourcentage des membres des communautés riveraines sensibilisés aux risques d'EAS-HS et aux mécanismes de signalement, (iii) délai moyen d'orientation des survivant(e)s vers les services de prise en charge, (iv) taux de traitement des plaintes EAS-HS dans les délais prescrits, et (v) pourcentage des prestataires et partenaires ayant signé et appliqué les engagements relatifs à la prévention des EAS-HS.

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

- Intégrer la gestion des risques EAS-HS dans les instruments de la gestion des risques E&S et dans le processus de passation de marchés ;
- Etablir ou actualiser la cartographie des acteurs en matière de VBG/EAS-HS 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/EAS-HS par tous les personnels impliqués dans le cadre du projet (Unité de mise en œuvre, contractants, partenaires...) ;
- Mobiliser un responsable en Social/VBG au sein des UTE, notamment pour les composantes Ferroviaire et Maritime/Fluviale ;

- Etablir un MGP avec des canaux sensibles à la VBG/EAS-HS 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'actions VBG/EAS-HS.

3 DEFINITIONS DES CONCEPTS CLES

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 survivants : L'approche centrée sur les survivants 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 survivants de violences sexuelles ou d'autres formes de violence (surtout des femmes et des filles, mais aussi des hommes et des garçons, et des personnes transgenres ou non binaires). L'approche centrée sur les survivants vise à créer un environnement favorable dans lequel les intérêts des survivants sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivants sont traités avec dignité et respect. Cette approche favorise le rétablissement du survivant et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et ses 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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).

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

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

Violence 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.

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 exacerbés 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 EAS-HS :

- **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.
- **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.
- **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.

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

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

préférée 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.

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

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

4 CADRE DE LUTTE CONTRE LES VBG/EAS-HS

4.1 Cadre juridique

4.1.1 *Les instruments internationaux*

Madagascar par 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 (En Annexe 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.

Par la signature de la Déclaration et Programme d'action de Beijing - la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995, le pays s'engage à prévenir et à éliminer toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles. Il est ainsi tenu d'assurer l'accès des femmes dans des conditions d'égalité, aux ressources économiques, notamment à la terre. Cette Déclaration de Beijing soutient entre autres la promotion de l'indépendance économique des femmes, notamment par l'emploi, et l'élimination du fardeau de la pauvreté qui pèse sur la femme, en s'attaquant aux causes structurelles de la pauvreté, par des changements de structures économiques assurant à toutes les femmes, notamment les femmes rurales l'égalité d'accès aux ressources productives et aux services publics.

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 a récemment ratifié en 2020.

4.2 Textes juridiques et législatifs nationaux

Madagascar a introduit dans sa législation nationale la protection des droits de l'homme. La Constitution de la 4ème 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. D'autres lois sont présentées en Annexe 1.

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

Madagascar dispose depuis quelques années d'une loi relative à la lutte contre les violences basées sur le genre (Loi 2019-008 du 16 janvier 2020). La Loi définit le régime juridique qui régit la prévention, la poursuite, la répression des actes de VBG, la prise en charge et la réparation et la protection des victimes de la VBG.

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

4.2.2 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. Cette stratégie est justement élaborée afin 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.

4.2.3 Stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre

La stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre a été élaborée 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 cet objectif, 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 psychosociale des auteurs ;
- Coordination et suivi /évaluation ;
- Optimisation des résultats par la mise en place de mesures d'accompagnement.

Pour la mise en œuvre de la 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 survivant (es) de VBG :

- Le Centre d'Ecoute et de Conseil Juridique (CECJ) et des associations / ONGs 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.

4.2.4 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 stipule les entités réceptrices de cas de signalement à savoir le Fokontany, le bureau d'assistance sociale de la Commune, la Police, 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).

4.3 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 Population. 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/EAS-HS.

4.4 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 basés 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'actions spécifiques pour atténuer ces risques et pour traiter les cas de violences induites par le Projet.

Selon les dispositions de la NES 2 sur les emplois et les conditions de travail, la NES 4 sur la santé et la sécurité des communautés, ainsi que de la NES 10 sur la mobilisation des parties prenantes et information qui imposent la mise en place et la gestion d'un mécanisme de gestion des plaintes, l'évaluation des risques de VBG et de violence à l'égard des enfants, sont à mener entre autres, au cours de la préparation du CGES, du PGMO et du PMPP.

En effet, la NES 4 stipule que lorsqu'une évaluation fait apparaître des risques, par exemple des violences sexistes ou d'exploitation et d'abus sexuels des enfants, ou encore de maladies transmissibles, qui peuvent résulter des interactions entre les travailleurs dans le cadre du Projet et les communautés locales, les documents environnementaux et sociaux du Projet décrivent ces risques et les mesures à prendre pour y faire face.

Dans le cadre de la NES 2, les travailleurs du Projet 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 le plus exposés aux exploitations et abus sexuels et le harcèlement sexuel, sont :

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

5 ANALYSE DES RISQUES DE VBG DANS LE CADRE DU PROJET

5.1 Description du projet

Le Projet PTML aurait pour fondement et socle le début de l'opérationnalisation du Plan National des Transports (PNT) 2025-2040 défini par le Gouvernement, à travers le financement de la mise en œuvre de certaines activités classées prioritaires, en complément des projets en cours d'exécution. L'objectif du développement du projet (ODP) serait « l'amélioration de l'efficacité, de la sécurité et de la résilience climatique des infrastructures de transport et de logistique ».

Le projet visera principalement la réhabilitation et la modernisation de certaines infrastructures et installations logistiques stratégiques desservant les principaux corridors de transport internationaux et domestiques du pays. Il sera structuré autour de quatre composantes, dont trois composantes couvrent chacune un sous-secteur des transports : (i) Transport ferroviaire ; (ii) Transport maritime et fluvial ; (iii) Transport aérien.

Le projet sera financé à hauteur de US\$ 300 millions par la Banque mondiale (US\$ 200 millions) et la Banque Asiatique pour l'Investissement dans l'Infrastructure (US\$ 100 millions).

Le projet comprend les quatre (04) composantes avec les principales activités suivantes :

- **Composante 1 (Ferroviaire) : Réhabilitation de la ligne ferroviaire Tananarive – Côte Est (TCE)**

Les travaux consisteront en la réhabilitation des sections non récemment renouvelées de la ligne existante, y compris la réhabilitation des voies, la reconstruction d'ouvrages de franchissement et des bâtiments d'exploitation ainsi que la modernisation des dispositifs de sécurité. Les travaux comprendront également (i) l'aménagement d'une plateforme logistique au PK6 de la ligne (pour sortir le trafic poids-lourds du centre-ville) ainsi que d'une voie (1,4 km) permettant une connexion directe sur la ligne Tananarive-Antsirabe ; ainsi que (ii) la réhabilitation des premiers 11 km de la ligne Tananarive-Antsirabe, pour la desserte du nouveau dépôt des hydrocarbures devant remplacer les installations actuelles qui se trouvent en centre-ville.

La composante financera également les études technico-économiques et institutionnelles (gouvernance) de la ligne Fianarantsoa– Côte Est (FCE), ainsi que diverses activités d'appui institutionnel et de renforcement des capacités de la Direction des Transports Ferroviaires, en vue du renforcement de la régulation des activités ferroviaires.

- **Composante 2 : (Maritime/fluviale) : Réhabilitation des ports de Mahajanga et Toliara, et du canal des Pangalanes**

Cette composante financera principalement la remise à niveau du port de Mahajanga (y compris le déplacement des boutres), ainsi que la réhabilitation du port de Toliara et de la section du canal des Pangalanes située au sud de Mananjary (en commençant par Mananjary-Manakara/Vohipeno jusqu'à Farafangana).

- **Composante 3 (Aérienne) : Réhabilitation d'aéroports secondaires**

Les activités identifiées portent sur le renforcement des équipements et dispositifs de sécurité et sûreté des aéroports de Toamasina, Tolagnaro et Toliara, ainsi que les études pour des activités similaires sur les aéroports de Sainte-Marie, Mahajanga et Toliara.

Pour information, le risque EAS-HS du projet a été déterminé comme étant Substantiel.

5.2 Prévalence des VBG en général et au niveau des régions d'intervention

Dans sa première phase, le projet PTML interviendra dans huit (08) régions clés de Madagascar :

- Composante 1 (Ferroviaire) : Région Analamanga, Alaotra Mangoro et Atsinanana
- Composante 2 (Maritime et Fluviale) : Région Boeny, Atsinanana, Vatovavy, Fitovinany et Atsimo Andrefana
- Composante 3 (Aérien) : Région Atsinanana, Anosy et Atsimo Andrefana

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

5.2.1 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 des femmes au niveau des Régions d'intervention

Régions	Violence physique		
	Pourcentage ayant subi de violences physiques depuis l'âge de 15 ans	Pourcentage 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
Alaotra Mangoro	31,0%	0,7%	315
Atsinanana	29,2%	1,5%	369
Boeny	27,7%	3,1%	279
Vatovavy, Fitovinany	22,2%	1,0%	318
Atsimo Andrefana	14,3%	1,5%	482
Anosy	10,2%	0,3%	237
Moyenne au niveau national	28,21%	2,12%	7 308

Source : EDSMD-V 2021

Le constat étant que les Régions d'intervention du Projet telles qu'Analamanga et Alaotra Mangoro 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 précédant 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.

5.2.2 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 sexuelles (forcée physiquement à pratiquer n'importe quel autre acte sexuel quand elle ne voulait pas).

Tableau 2 : Indicateurs liés à la violence sexuelle des femmes au niveau des Régions d'intervention

Régions	Violence sexuelle		
	Pourcentage ayant subi des actes de violence sexuelle à un moment quelconque	Pourcentage ayant subi des actes de violence sexuelle au cours des 12 derniers mois	Effectif des femmes enquêtées
Analamanga	17,5%	9,3%	1 151
Alaotra Mangoro	13,9%	4,8%	315
Atsinanana	13,3%	3,0%	369
Boeny	8,4%	4,2%	279
Vatovavy, Fitovinany	8,9%	1,4%	318
Atsimo Andrefana	6,3%	2,6%	482
Anosy	3,5%	1,3%	237
Moyenne au niveau national	13,6%	5,9%	7 308

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.

5.2.3 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 :					Effectif des femmes enquêtées
	Violence émotionnelle conjugale	Violence physique conjugale	Violence sexuelle conjugale	Violence physique et sexuelle conjugale	Violence physique, sexuelle et émotionnelle conjugale	
Violence conjugale au cours de leur vie						
Analamanga	48,2%	35,5%	17,7%	13,0%	11,8%	793
Alaotra Mangoro	33,4%	23,8%	10,4%	6,3%	5,7%	252
Atsinanana	37,0%	24,2%	7,6%	5,1%	3,0%	286
Boeny	26,2%	18,2%	6,3%	4,4%	4,2%	209
Vatovavy, Fitovinany	27,5%	16,2%	4,6%	3,5%	1,4%	230
Atsimo Andrefana	18,1%	11,0%	3,5%	1,1%	0,3%	359

Régions	Pourcentage de femmes ayant subi de :					Effectif des femmes enquêtées
	Violence émotionnelle conjugale	Violence physique conjugale	Violence sexuelle conjugale	Violence physique et sexuelle conjugale	Violence physique, sexuelle et émotionnelle conjugale	
Anosy	17,9%	6,3%	3,1%	1,2%	1,2%	178
Moyenne au niveau national	30,8%	21,9%	10,3%	6,4%	5,4%	
Violence conjugale au cours des 12 derniers mois précédant l'enquête						
Analamanga	34,3%	20,4%	13,1%	7,9%	7,0%	793
Alaotra Mangoro	21,7%	12,3%	6,0%	2,4%	2,2%	252
Atsinanana	20,2%	13,5%	3,5%	1,0	0,6%	286
Boeny	21,0%	12,0%	5,2%	4,0%	3,3%	209
Vatovavy, Fitovinany	19,1%	7,7%	2,0%	1,6%	1,6%	230
Atsimo Andrefana	14,4%	8,8%	3,5%	0,8%	0,3%	359
Anosy	11,4%	2,5%	1,4%	1,1%	0,9%	178
Moyenne au niveau national	20,6%	11,4%	7,1%	3,6%	3,1%	

Source : EDSMD-V 2021

A la lecture du tableau ci-dessus, 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 surpasse 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 du Projet.

5.3 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 dans les Régions concernées par le Projet.

L'afflux des travailleurs masculins en charge des travaux de réhabilitation/ construction peut entraîner une exacerbation et une aggravation de violence basée sur le genre. Les cas de figure suivants peuvent se présenter dans les régions concernées par le Projet :

- Le travailleur dans les projets pourrait voir ses revenus augmenter grâce à la création de nouveaux emplois. En revanche, le contexte local (rural, humanitaire, dans les quartiers pauvres du pays) conduit à une relative vulnérabilité des membres de la communauté. En conséquence, cette disparité financière peut augmenter les risques d'exploitation et d'abus sexuels entre les travailleurs masculins et les membres féminins de la communauté ;
- En outre, les travailleurs migrants peuvent être moins adhérents aux normes sociales de la communauté, ce qui augmente encore les risques d'EAS-HS ;
- Des comportements déplacés et abusifs pourraient survenir entre les personnels et la population riveraine des sites d'implantation des projets ou bien encore entre les travailleurs des projets ;
- De plus, les entreprises sous-traitantes du Projet peuvent recruter du personnel féminin, mais

ce dernier peut être en infériorité numérique par rapport à la main d'œuvre masculine. Ainsi, l'isolement géographique et la sex-ratio inégale pourraient favoriser les risques d'EAS-HS aux femmes en milieu de travail. En effet, les femmes peuvent avoir des difficultés à signaler les incidents ou des cas d'EAS-HS.

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

5.4 Statuts de la capacité des prises en charge de cas de EAS/HS dans les zones du projet

Le tableau ci-après présente le statut de la capacité des services de prise en charge existant dans les zones d'intervention du projet, et sera mis à jour au démarrage du Projet.

Tableau 4 : Statut de la capacité des services de prise en charge dans les régions d'intervention

Service de prise en charge	Nombre						
	Analamanga	Alaotra Mangoro	Atsinanana	Boeny	Atsimo andrefana	Vatovavy et Fitovinany	Anosy
Services de prise en charge médicale	5	A collecter	1	1	3	A collecter	1
Centres d'accueil d'urgence	5	1	3	A collecter	3	A collecter	3
Centres de prise en charge psychosociale	13	1	5	1	6	2	5
Services d'accompagnement juridique	4	1	3	3	4	5	4
Services de réinsertion économique	8	A collecter	2	A collecter	3	A collecter	1

6 PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET REPONSE AUX EAS-HS POUR LE PROJET

6.1 Rappel de l'objectif du plan d'action

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

Le Plan d'action EAS-HS sera mis en œuvre par un prestataire VBG recruté par le projet et ayant les capacités nécessaires et l'habilité à mettre en œuvre des mesures de prévention et apporter un soutien aux survivant(e)s d'EAS-HS liés au projet.

6.2 Plan d'actions

Le prestataire de service VBG se chargera de la collecte ou la mise à jour d'une cartographie des services de prise en charge déjà existants dans les zones d'intervention du projet permettant l'orientation des survivants.

L'UCP, les UTE et les contractants devront disposer d'une somme provisionnelle pour assurer les activités de prévention et la prise en charge de survivants de EAS-HS, à savoir : (i) l'appui financier aux soins de santé pour les survivants, (ii) l'accompagnement auprès des services sociaux locaux pour le soutien psycho-social, (iii) la réalisation des enquêtes administratives, (iv) les services d'appui et de protection légale et judiciaire.

Les services de prise en charge dans les zones d'intervention seront sensibilisés et devraient 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 agir, et 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 de chaque composante du Projet PTML, le tableau suivant indique les axes stratégiques à mettre en œuvre.

Tableau 5 : Plan d'action EAS-HS du projet PTML

AXE STRATEGIQUE I. ORGANISATION DES ACTIONS ET DES PARTIES PRENANTES						
OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
1.1. Assurer la disponibilité de responsable en charge du EAS-HS dans le cadre du projet	Meilleure coordination des actions en matière de EAS-HS	1.1.1. Recrutement d'un Responsable social et en EAS-HS de l'UTE	Responsables recrutés	UTE	Au démarrage du projet	UTE APMF UTE ADEMA
		1.1.2. Recrutement d'un prestataire de service VBG/EAS-HS pour le projet	Prestataire VBG recruté	ONG	Au démarrage du projet	UTE MADARAIL
		1.1.3. Identification de Points Focaux EAS-HS dans chaque entité du projet et dans les Fokontany d'intervention du projet	Liste des Points focaux identifiés	UCP, UTE MOIS MdC, Entreprises Fokontany	Au démarrage des travaux et en continu	Prestataire VBG
1.2. Mettre en place une Cartographie des services de prise en charge VBG/EAS-HS dans les zones d'intervention	Cartographie des services de prise en charge dans les zones d'intervention disponibles et mis à jour	1.2.1. Contact des acteurs locaux : Ministère Population / Direction Régionale Services médicaux Centre d'écoute Police des mœurs ou Gendarmerie	Liste de collaborateurs	Direction régionale population, Services médicaux, Police ou gendarmerie	Après la signature du contrat du prestataire VBG	Prestataire VBG
		1.2.2. Mise en place d'un schéma de collaboration	Schéma de collaboration	Idem	Idem	
		1.2.3. Organisation de sessions de remise à niveau des collaborateurs en termes	Liste des collaborateurs touchés	UTE MdC, Entreprises MOIS	Au démarrage des chantiers dans les zones	

AXE STRATEGIQUE I. ORGANISATION DES ACTIONS ET DES PARTIES PRENANTES

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		de gestion des risques et cas de VBG/EAS-HS		Direction régionale Population Services médicaux Police ou gendarmerie	d'intervention	
1.3. Assurer l'implication des femmes dans des actions de préventions de EAS-HS dans le cadre du projet	Meilleure considération de la prise en charge de cas de EAS-HS touchant les femmes/filles	1.3.1. Planification des séances d'information et de sensibilisation des femmes au niveau des communautés sur leurs droits, les différents types d'EAS-HS et les procédures à suivre en cas d'EAS-HS	- Planning de sensibilisation des femmes - Nombre de séances tenues avec des femmes membres de la communauté ou des groupes de femmes	Femmes et jeunes filles des zones d'intervention du projet	Au démarrage du projet et des sous-projets	Prestataire VBG
		1.3.2. Sensibilisation des employées féminines sur les EAS-HS, le CCI et les comportements en milieu de travail	Nombre de employées féminines sensibilisées sur les EAS-HS (Cible : 100%)	Travailleurs femmes	Au plus tard 15 jours après le démarrage du sous-projet Une fois par trimestre	Prestataire VBG
		1.3.3. Développement des affiches, brochures et des réseaux sociaux pour sensibiliser à l'EAS-HS, protéger les femmes et encourager au changement de comportement	- Nombre d'affiches et de brochures édités - Comptes ouverts dans les Réseaux sociaux	- Tous les travailleurs, notamment les femmes - Communautés riveraines	Au démarrage du projet et en continu	Prestataire VBG

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPONSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
2.1. Assurer une connaissance et information adéquate et à jour relatives à la lutte contre les EAS-HS et la prise en charge de EAS-HS des parties prenantes et les communautés riveraines	Parties prenantes informées sur les risques de EAS-HS, et sur les mesures et les actions mise en place par le projet	2.1.1. Organisation des séances de communication, information et sensibilisation des différentes parties prenantes du projet sur les risques de EAS-HS, les canaux de signalement et les mesures d'appui en place (MGP, prise en charge, ...)	- Nombre d'activités de sensibilisation effectué ; - Nombre de parties prenantes sensibilisées - Taux de compréhension des messages partagées par la communauté	Les bénéficiaires des appuis techniques et financiers (opérateurs privés), les communautés notamment les mineurs, les autorités (administratives, les populations riveraines	A débuter au démarrage des travaux et à poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	- Prestataire VBG - UTE
		2.1.2 Session de consultations communautaires indépendantes (menées dans des espaces sûrs et confidentiels avec des facilitatrices) avec les femmes riveraines sur l'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 VBG - UTE

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
2.2. Assurer que toutes les entreprises et les missions de contrôle (MdC) travaillant pour le projet disposent chacun d'un plan d'action spécifique EAS-HS découlant de ce Plan d'action du projet	Disponibilité de plan d'action pour l'ensemble des entités intervenant pour le projet, intégrant Information, sensibilisation, formation des employés, et prise en charge des survivants	2.2.1. Développement de plan d'action par les Entreprises et les MdC	- Disponibilité de plan d'action validé pour l'ensemble des entités intervenant pour le projet	Toutes entreprises et MdC	Durant la préparation du PGES-Entreprise (Plan d'action EAS-HS faisant partie de l'Annexe du PGES-E)	- Entreprises MdC
		2.2.2. Validation des plans d'actions EAS-HS par les MdC et les UTE				
2.3. Assurer que tous les documents opérationnels du projet disposent de mesures EAS-HS adéquates	Clauses ou mesures spécifiques EAS-HS clairement définies ou représentées dans tous documents du projets	2.3.1. Développer clairement dans le Manuel opérationnel du projet les mesures spécifiques relatives au EAS-HS	Disponibilité de mesure EAS-HS dans le manuel opérationnel du projet	UCP UTE	Durant la préparation et la mise à jour du Manuel opérationnel	- UTE
		2.3.2. Développer clairement dans les documents de passations de marchés du projet (TDRs, DAO, Contrat, ...) les mesures spécifiques relatives à l'EAS-HS	Disponibilité de mesure EAS-HS dans les documents de passation de marché	UTE, MdC Entreprises	Durant la préparation des documents de passations de marché	UTE UCP

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		2.3.3. Développer clairement dans les PTBA du projet des activités spécifiques relatives à l'EAS-HS	Disponibilité des mesures EAS-HS dans les PTBA	UCP, UTE,	Durant la préparation du PTBA	UCP UTE
		2.3.4. Développer clairement dans les rapports périodiques du projet la mise en œuvre des activités/mesures spécifiques relatives au EAS-HS	Disponibilité de rapport de mises en œuvre des mesures EAS-HS dans les rapports périodiques du projet	UTE, MdC Entreprises	Hebdomadaire Mensuel Trimestriel	UTE MdC Entreprises
2.4. Assurer que les travailleurs du projet soient formés sur la lutte contre les EAS-HS et les mesures d'atténuation spécifiques liées à la EAS-HS qui seront mises en œuvre pendant la durée de vie du projet	Les entreprises, la MdC, et tous les acteurs du projet sont formés et sensibilisés	2.4.1. Organisation de sessions régulières d'information et de sensibilisation sur l'interdiction de EAS-HS, le Code de conduite, MGP, le signalement obligatoire, les procédures et moyens de signalement d'une violation du code de conduite, les sanctions applicables et les services de prise en charge disponibles et le comportement envers les	- Pourcentage de travailleurs et acteurs du projet ayant participé à la formation et ayant compris les messages passés - Disponibilité de Guide en termes de rapportage, de politique de confidentialité, de services disponibles et de protection des survivants et	Travailleurs des Entreprises, Travailleurs des MdC, Travailleurs directs de l'UCP et UTE, Contractuels, stagiaires, Personnels des fournisseurs principaux, et tout intervenant pour le projet e	A débiter au démarrage des travaux, avant tout déploiement sur terrain et à poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	- Prestataire VBG - UTE - UCP - Entreprise - MdC

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		femmes (travailleuses et riveraines)	témoins contre les représailles. - Nombre de séances ou toolbox tenus - Nombre de participants hommes et femmes			
		2.4.2. Mise en place des outils de formation et d'information permanents et visibles sur les chantiers	Affichage visible, des panneaux interdisant EAS-HS autour du site du projet, ainsi que des informations sur les codes de conduite et les procédures de rapport sur EAS-HS (gratuit) dans les langues / dialectes locaux Outils de formation disponibles et faciles à comprendre par tous les participants	Travailleurs des Entreprises, Travailleurs des MdC, Travailleurs directs de l'UCP et des UTE, Contractuels, stagiaires, Personnels des fournisseurs principaux, et tout intervenant pour le projet	A débiter au démarrage des travaux, avant tout déploiement sur terrain et à poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Prestataire VBG Entreprise MdC UTE UCP

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		2.4.3. Formation du personnel masculin et féminin nouvellement embauché sur le EAS-HS, le Code de conduite et tous les autres questions susmentionnées	Pourcentage de participants aux sessions de formation et pourcentage de participants ayant compris les messages	Travailleurs des Entreprises, Travailleurs des MdC, Travailleurs directs de l'UCP et des UTE, Contractuels, stagiaires, Personnels des fournisseurs principaux, et tout intervenant pour le projet	A débiter au démarrage des travaux et à poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Prestataire VBG Entreprise MdC UCP UTE
		2.4.4. Session de consultations des travailleurs féminins sur l'EAS-HS	- Nombre de participants aux sessions de consultations	Travailleurs des Entreprises, Travailleurs des MdC, Travailleurs directs de l'UCP et des UTE, Contractuels, stagiaires, Personnels des fournisseurs	Au débiter avant installation de chantier et à poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Prestataire VBG Entreprise MdC UCP UTE

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
				principaux, et tout intervenant pour le projet		
2.5. Assurer que les travailleurs du projet (Travailleurs directs, Contractuels, Personnels des fournisseurs principaux, et tout intervenant pour le projet) se conforme au code de conduite	Respect des codes de conduite par les travailleurs	2.5.1. Signature du code de conduite pendant la contractualisation	- Pourcentage de travailleurs ayant signé le Code de conduite	Travailleurs directs des UCP et des UTE, travailleurs des entreprises, travailleurs des MDC Contractuels, Personnels des fournisseurs principaux, stagiaires et tout intervenant pour le projet	Pendant la contractualisation et avant prise de service des travailleurs	UCP UTE Prestataire VBG MdC Entreprises
2.6. Assurer que les acteurs du projet mettent en place des mesures de préventions spécifiques d'EAS-HS dans les chantiers	Réduction de cas d'EAS-HS dans le cadre du projet	2.6.1. Mise en place d'installations séparées pour les hommes et les femmes : toilettes séparées dans des endroits séparés, avec des serrures	Bon éclairage des lieux de travail avec des installations séparées pour les hommes et les femmes : toilettes séparées dans des endroits séparés, avec des serrures	Travailleurs des entreprises, des MdC, de l'UCP et des UTE	En continu	Entreprises MdC UCP UTE

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
2.7. Assurer qu'un Mécanisme de gestion de Plaintes spécifique soit en place pour traiter le cas de EAS-HS	MGP relatif au EAS-HS opérationnel	2.7.1. Finaliser le Développement d'un guide pratique EAS-HS sur la base des informations du présent Plan d'action VBG	Un guide MGP EAS-HS disponible pour le projet	- UCP - UTE - MdC - Entreprises	Au plus tard 15 jours après le recrutement du responsable social VBG	UTE Prestataire VBG MdC Entreprises UCP
2.8. 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 pour chaque projet est mis en place	2.8.1. Opérationnalisation du système de prise en charge des cas d'EAS-HS	Protocole de réponse % de cas référés aux services de prise en charge juridique, médicale et psychosociale	Prestataire VBG Autorités locales	Durant la durée du projet	Prestataire VBG UTE UCP Entreprise MdC
		2.8.2. Réception des plaintes Confidentialité du classement, enquête administrative				
		2.8.3. Assistance et soutien adéquat au survivant(es)- communication des informations à la direction				
		2.8.4. Règlement et clôture du dossier	% de cas traités dans le délai prévu dans le MGP			
2.9. 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	2.9.1. Orienter les survivant(e)s EAS-HS liés au projet vers les services de prise en charge	- % de survivant(e)s d'EAS-HS référé(e)s aux services de prise en charge	Tout plaignant qui se manifeste	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	- Prestataire VBG - UTE - UCP - Entreprise - MdC

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
	VBG. Ceux qui se rapportent à des travailleurs de l'entreprise ou des MdC le seront par l'entreprise/ MdC (y compris les charges afférentes)	2.9.2. Prise en charge psychosociale des survivants : Counseling et Réinsertion sociale, Autres	- % de survivant(e)s pris(es) en charge	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	
		2.9.3. Prise en charge médicale : Consultation médicale ; Soins médicaux Autres	- Pourcentage de survivant(e)s médicalement pris en charge	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	
		2.9.4. Accompagnement judiciaire uniquement dans le cas où la victime souhaite porter plainte	Pourcentage de survivant(e)s appuyé juridiquement	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	
		2.9.5. Les survivant(e)s sont conseillées en matière de réinsertion sociale/ économique	Pourcentage de survivant(e)s appuyé(e)s en matière de réinsertion sociale/ économique	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du projet	Durant l'exécution des contrats et des conventions de partenariat	Prestataire VBG

AXE STRATEGIQUE II. PREVENTION ET REPOSE AUX VBG/EAS-HS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
		2.9.6. Traiter et clôturer les dossiers de manière exhaustive	- Pourcentage de survivant(e)s qui ne porte pas plainte - Pourcentage de dossiers clôturés	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	

AXE STRATEGIQUE III. SUIVI ET EVALUATION, DOCUMENTATION

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
3.1. Documenter les cas d'EAS-HS	Tout cas d'EAS-HS est déclaré par la survivante sans que cela ne puisse lui induire quelconque représailles dont les menaces de licenciement ou autres	3.1.1. Capture des cas d'EAS-HS (sexe, âge, objet, lien avec le projet) même si la survivante s'adresse directement à une structure existante Tri pour orienter la survivante	% des survivant(e)s d'EAS-HS enregistrés % des plaintes clôturées dans le délai prévu	Tout plaignant, priorité aux survivant(e)s qui se rapportent à des activités du projet	A la réception des plaintes	- Prestataire VBG - UTE - UCP - Entreprise - MdC
3.2. Rapporter les cas d'EAS-HS Renforcer la connaissance des acteurs locaux en matière de VBG	Tout cas d'EAS-HS est rapporté et suivi dans un délai de 24 heures à l'UCP et à la Banque Mondiale. Données à intégrer : -Âge et sexe	3.2.1. Rapportage systématique des cas Préparation d'un rapport périodique de suivi avec des conclusions et des recommandations à soumettre au client et à la	Pourcentage des cas rapportés dans les délais	Survivants d'EAS-HS	Dans un délai de 24 heures à partir de la connaissance d'un incident A la soumission des rapports périodiques	- Prestataire VBG - UTE - UCP - Entreprise - MdC

AXE STRATEGIQUE III. SUIVI ET EVALUATION, DOCUMENTATION

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
	-Type d'EAS-HS -Province / lieu général -Référencement aux services -Lien avec le projet (si connu) Les informations sur la situation des VBG dans la zone considérée est disponible et actualisée d'une manière régulière	Banque				

AXE STRATEGIQUE IV. CONTRIBUTION A LA PERENNISATION DES ACTIONS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
4.1. Renforcer la connaissance des acteurs locaux en matière de VBG/EAS-HS	Les actions continuent avec les structures locales même après le projet considéré	4.1.1. Publication des résultats obtenus par rapport à l'application des mesures d'atténuation des risques d'EAS-HS pour encourager les partenaires financiers à appuyer les structures VBG	Nombre de structures opérationnelles et pérennes	Structures existantes ou nouvelles	Suite à passer au responsable local des Directions régionales de la Population	- Prestataire VBG - UTE - UCP

AXE STRATEGIQUE IV. CONTRIBUTION A LA PERENNISATION DES ACTIONS

OBJECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	INDICATEURS	CIBLES	CALENDRIER	RESPONSABLES
	Les acquis sont valorisés et pérennisés	4.1.2. Organisation de session de renforcement de capacités des acteurs en matière de VBG	- Nombre de structures formées sur la prévention des VBG - Nombre de structures formées sur la gestion des cas d'EAS-HS	Structures locales existantes ou à créer (selon le cas)	Deux fois par an	- Prestataire VBG - UTE - UCP
		4.1.3. Témoignages (s'il y a des volontaires) ¹				
		4.1.4. Restitution des cas traités				

¹ Pour préserver la confidentialité concernant la personne qui a subi l'incident allégué, le cas échéant, le témoignage, la restitution des cas traités, la documentation et la présentation devraient seulement inclure le type d'incident allégué (exploitation sexuelle, abus sexuel ou harcèlement sexuel), le sexe et l'âge de la personne qui a subi l'incident allégué.

7 MECANISME DE TRAITEMENT DES CAS D'EAS-HS

Un mécanisme de traitement des cas d'EAS-HS 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, avérés ou non, de violence doivent être gérés suivant le mécanisme proposé suivant. La mise en œuvre sera sous la responsabilité d'un prestataire VBG. Le Mécanisme de traitement spécifique des cas d'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 liées 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 communautés riveraines et aux parties prenantes du Projet.

7.1 Recrutement d'un prestataire VBG

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 d'un prestataire VBG recruté par l'UTE MADARAIL pour l'ensemble des zones d'intervention du Projet. La prestation inclura la proposition d'un dispositif appliquant « une approche centrée sur les survivants ».

Le prestataire VBG doit disposer d'un Point focal formé dans chaque zone d'intervention des trois composantes du Projet. Ce Point Focal assure la supervision et le suivi des activités de prévention et de réponse aux EAS-HS mises en œuvre par les autres prestataires du Projet (MOIS, MdC, Entreprises, Sous-traitants), ainsi que le rapportage auprès des UTE et de l'UCP.

Le mécanisme et les procédures à appliquer sont conformes aux dispositions réglementaires de la Loi 2019-008 du 16 janvier 2020 et de la Loi 2007-023 du 20 août 2007.

7.2 Porte d'entrée des plaintes liées aux EAS-HS

En vue de respecter la confidentialité, il faut limiter les portes d'entrée des plaintes EAS-HS et orienter vers les points focaux ci-après :

- Le responsable par zone d'intervention du prestataire VBG,
- Le spécialiste en gestion des risques sociaux / VBG de l'UCP,
- Le spécialiste en gestion des risques sociaux / VBG des UTE,
- Le spécialiste en gestion des risques sociaux / VBG des MdC,
- Le point focal auprès des MOIS,
- Le spécialiste en gestion des risques sociaux / VBG des Entreprises,

Toutes plaintes reçues par les canaux cités dans la section suivante, sont considérées comme valables et sont traitées dans le strict respect de la confidentialité et de la protection des survivant(e)s.

Toutes plaintes ou signalements d'EAS-HS enregistrés au niveau de ces points focaux et au niveau du Fokontany devront être communiquées et transmises au prestataire VBG pour traitement.

Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent être soumises et devront être examinées par le prestataire VBG du Projet. L'identité du plaignant et de la personne survivante restera confidentielle.

7.3 Canaux de signalement

Le signalement peut être fait par écrit ou verbal. Les canaux de signalement peuvent être les suivants :

- Pour le signalement verbal : face à face, appel téléphonique (contact des points focaux de chaque entité du Projet),
- Pour le signalement par écrit : SMS, WhatsApp (contact des points focaux de chaque entité du Projet), lettre, cahier de doléances séparé, boîtes à plaintes, email.

Les canaux de signalement seront informés à tous les personnels du Projet et auprès des communautés riveraines, afin de garantir l'accessibilité et l'efficacité du dépôt des plaintes EAS-HS liées aux activités du Projet.

7.4 Procédure de traitement des plaintes EAS-HS

Le mécanisme se résume comme suit :

Activités	Responsables
1. Signalement et réception des plaintes	Toutes les porte d'entrée des plaintes
2. Tri et enregistrement séparé des plaintes EAS-HS	Points focaux de chaque entité
3. Accusé de réception	Prestataire VBG
4. Demande de consentement du/de la survivant(e)	Toutes les portes d'entrée de plaintes
5. Orientation vers services de prise en charge	Toutes les portes d'entrée de plaintes
6. Rapportage des faits à la Banque mondiale	UCP
7. Notification de l'employeur sujet de la plainte d'une lettre de mise en demeure : UTE	
8. Mise en place des mesures contre les représailles	Chaque entité du Projet
9. Investigation et enquête administrative	Employeur du sujet de la plainte
10. Actions correctives, notification et sanction de l'auteur	Employeur du sujet de la plainte
11. Retour d'information au plaignant	Prestataire VBG
12. Suivi et évaluation	Prestataire VBG, UTE
13. Clôture de la plainte	Prestataire VBG, UTE
14. Archivage des pièces d'évidence	Prestataire VBG

➔ Il est à noter que les plaintes liées aux EAS/HS ne feront jamais le sujet d'un règlement à l'amiable.

7.4.1 Etape 1 : Signalement et réception des plaintes

On aura recours à des canaux simples et les plus adaptés au contexte communautaire local pour recueillir le signalement. L'UCP, les UTE, les MdC, les Entreprises et le prestataire VBG sont les portes d'entrée des signalements au niveau du Projet. Une personne sera désignée au niveau des Fokontany concernés en tant que Point focal VBG et constitue également une porte d'entrée pour recevoir les éventuelles plaintes EAS-HS envers les communautés riveraines). Ces points focaux sont souvent des agents communautaires qui travaillent à proximité au niveau local, Ils travaillent en collaboration avec le prestataire VBG du Projet à travers un accord de partenariat signé par les deux parties au démarrage et pendant la mise en œuvre du projet.

En outre, on mettra à disposition des travailleurs, des contractants et des communautés les numéros de contacts du prestataire VBG du Projet, ainsi que ceux des points focaux de chaque entité, et une boîte à plaintes au niveau de chaque entité pour faciliter le signalement.

Les plaintes ou signalements relatifs aux EAS-HS peuvent être soumis oralement, par écrit ou par tout autres canaux sécurisé et accessible.

Toute plainte ou tout signalement peut être enregistré avec l'appui du point focal EAS-HS de chaque entité, ou du prestataire VBG, avec le consentement de la personne concernée. Le mécanisme enregistre les plaintes anonymes, lesquelles seront traitées dans le respect des principes de confidentialité, de sécurité, de non-discrimination et de l'approche centrée sur les survivant(e)s.

7.4.2 Etape 2 : Tri et enregistrement séparé de plaintes EAS-HS

La deuxième étape consiste au tri suivant la nature des plaintes et à l'enregistrement des plaintes EAS-HS. Les points focaux de chaque entité (UTE, MdC, Entreprise, prestataire VBG) sont responsables du tri et de l'enregistrement des plaintes déposées à leur niveau, tout en respectant l'exigence de la confidentialité. Il est recommandé un enregistrement séparé des plaintes liées à l'EAS-HS. Toutes plaintes EAS-HS sont transférées et gérées au niveau du prestataire 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, protection sociale) sans le consentement éclairé de la victime, sauf si requis par les lois locales (par exemple, agression sexuelle d'un mineur). 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.

7.4.3 Etape 3 : Accusé de réception de la plainte

Le plaignant sera notifié par un accusé de réception établi le prestataire VBG du projet, pour l'assurer que sa plainte est bien reçue et sera traitée suivant les procédures du projet.

7.4.4 Etape 4 : Demande de consentement du/de la survivant(e)

Le point focal qui a reçu le plaignant remplira la fiche de consentement éclairé :

- Si la personne survivante d'EAS-HS a fait le signalement : le point focal doit demander son consentement sur le traitement de sa plainte au niveau du Projet, sa participation à l'enquête administrative, et doit l'orienter vers les services de prise en charge (psychosocial, médical et juridique) en fonction de leurs besoins et souhaits.
- Si une tierce personne a fait le signalement : le point focal doit demander le contact ou l'adresse du/de la survivant(e) pour pouvoir le/la rapprocher, apporter les soutiens requis et demander son consentement sur le traitement de sa plainte suivant les procédures prévues par le projet.
- Si la personne survivante d'EAS-HS est mineure : le point focal doit demander le consentement de ses parents ou de son tuteur sur le traitement de sa plainte et à leur participation à l'enquête administrative.

7.4.5 Etape 5 : Orientation des survivant(e)s vers les services de prise en charge

L'entité qui a reçu le signalement ou la plainte EAS-HS assure l'orientation des survivant(e)s vers les services de prise en charge disponibles (médical, psychosocial et juridique) 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 une convention de collaboration entre les Directions régionales du Ministère de la Population des zones d'intervention et les UTE pour l'appui dans la prise en charge psychosocial et l'accueil proprement dit si nécessaire.

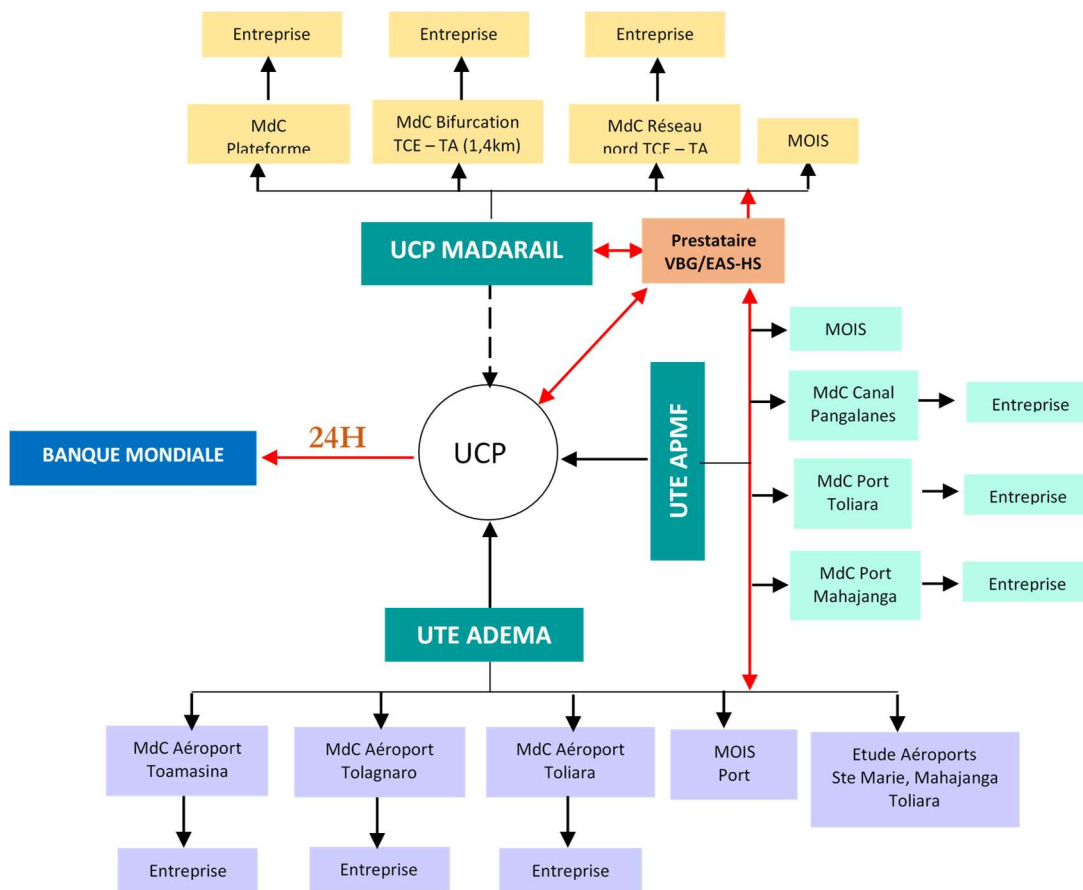
7.4.6 Etape 6 : Rapportage des faits à la Banque mondiale

Les signalements, impliquant des travailleurs du projet, doivent être transmis auprès du prestataire VBG dans les 24 heures, tout en préservant la confidentialité du plaignant et de tous les contenus de la plainte.

Le Point focal du Fokontany qui travaille en étroite collaboration avec le prestataire VBG communiquera le signalement reçu à son niveau auprès du prestataire VBG. Pour assurer cette confidentialité, seul le prestataire VBG aura accès aux informations concernant la victime (le plaignant).

Le prestataire VBG transmettra immédiatement l'UCP un rapport d'incident EAS-HS, et ce dernier procèdera au contrôle qualité du rapport et l'envoi à la Banque dans les 24 heures avec le formulaire ESIRT B.

Figure 1 : Circuit du rapportage d'un incident EAS-HS



7.4.7 Etape 7 : Notification de l'employeur sujet de la plainte d'une lettre de mise en demeure

L'UTE concernée notifiera l'employeur sujet de la plainte EAS-HS d'un ordre de service valant mise en demeure relative au non-respect de ses obligations contractuelles et au Code de conduite, et à prendre des mesures pour y remédier.

La lettre de mise en demeure contiendra :

- la nature des manquements, la demande d'explication des raisons de tels manquements,

- la recommandation sur la réalisation d'une enquête sur les faits signalés et la mise en œuvre des mesures conservatoires nécessaires dans l'attente du résultat de l'enquête,
- la demande de la transmission à l'UTE dans les 48 heures, d'une note indiquant les dispositions envisagées en réponse à cette mise en demeure.

7.4.8 Etape 8 : Mise en place des mesures contre les représailles

Les mesures spécifiques de protection contre les représailles sont également appliquées au MGP EAS-HS, afin de garantir la confidentialité. De ce fait, les mesures suivantes seront prises :

- En application des clauses contractuelles du marché, l'exercice des fonctions de représentant des travailleurs ne peut en aucun cas justifier une mesure de représailles,
- Conformément aux clauses contractuelles, les données relatives aux plaintes EAS/HS sont traitées de manière séparée et strictement confidentielle pour protéger l'identité des survivants et des témoins,
- Dans le code de conduite du personnel signé par tous les travailleurs, les mentions ci-après sont obligatoires :

« Le lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles ».

« Toute personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite, ne doit pas faire l'objet de toute forme de représailles (y compris licenciement). De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite ».

- Mise en place des canaux de signalement anonymes et confidentiels (boîtes à plaintes),
- Conduite des enquêtes impartiales et objectives pour s'assurer que toutes les plaintes concernant des représailles sont prises au sérieux et traitées,
- Intégration dans les messages à partager régulièrement dans les séances de formation / sensibilisation des travailleurs et des communautés riveraines du Projet sur les représailles, leurs conséquences, et sur la manière de signaler un comportement inapproprié, et qu'aucun lanceur d'alerte ne peut être sanctionné, discriminé ou licencié pour avoir résisté et déposé une plainte à des pressions ou harcèlements (sexuels ou autres) exercés par un employeur, un supérieur ou toute personne abusant de son autorité. Et pour avoir témoigné ou relaté de tels agissements commis envers lui-même ou envers un collègue (en se conformant aux articles 10 (alinéa 2 et 4) 14, 15 et 16 du Code de travail),
- Indication dans les affiches EAS-HS : l'interdiction EAS-HS, les canaux de signalement, le signalement obligatoire et les mesures de protection contre les représailles.

7.4.9 Etape 9 : Investigation et enquête administrative

Dans le cadre de la gestion des plaintes d'EAS-/HS, il est nécessaire de faire une enquête administrative, dont l'approche est centrée sur les survivants, avant toute prise de décision par les employeurs.

Les objectifs de cette vérification/d'investigation sont de :

- examiner l'existence ou non d'un lien de l'auteur présumé de l'acte de EAS-HS et du Projet et d'analyser l'impact de l'acte sur le Projet.
- examiner le bien-fondé de la plainte afin de prévenir tous les risques d'erreur de jugement.

- assurer la redevabilité en recommandant des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé, qui sont fiables et fondées dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

Le responsable VBG de l'entité concernée par le signalement effectuera un recoupement des faits et rapportera le résultat auprès du sa supérieure hiérarchique (Employeur). S'il est déterminé que l'incident est lié au projet, le consentement éclairé de la victime est nécessaire pour la suite du processus d'enquête administrative. Même si le plaignant ou la victime décide de ne pas donner son consentement pour le traitement de sa plainte, le projet doit évaluer les manquements aux codes de conduite et comment renforcer les mesures d'atténuation des risques EAS-HS, telles que des formations supplémentaires sur les codes de conduite, ou une supervision plus directe du personnel, etc. afin que ce genre de plainte ne se reproduise plus.

L'enquête sera effectuée au niveau de l'employeur du sujet de la plainte par un consultant ou une équipe tierce formée et spécialisée recrutée par cet employeur.

Après la classification et l'analyse préliminaire de la plainte EAS-HS, l'enquête administrative sera effectuée dans un délai maximal de 10 jours ouvrables.

Le principal enjeu de ces missions est d'établir, avec le maximum de certitude, la matérialité des faits et rédaction d'un rapport qui permette de trouver une solution au problème posé, avec les meilleures garanties quant à son déroulement, ses constatations et ses conclusions.

La décision finale concernant les sanctions à appliquer reste uniquement avec l'employeur de l'auteur présumé ; la structure de vérification a pour rôle d'apporter seulement des recommandations après avoir conclu le processus de vérification.

7.4.10 Etape 10 : Actions correctives, notification et sanction de l'auteur

Des mesures correctives devront être appliquées par l'Employeur de l'auteur de l'acte EAS-HS selon le résultat de l'enquête administrative. De ce fait, un plan d'action sera établi par le prestataire VBG et l'Employeur pour identifier les actions et mesures correctives avec les deadlines de réalisation.

L'auteur de l'acte EAS-HS sera notifié par le représentant approprié au sein de sa structure et sanctionné immédiatement, suivant le résultat de l'enquête administrative.

Conformément au Code de conduite, tout employé comme auteur de VBG/EAS-HS ou de VCE confirmé sera passible de mesures disciplinaires correspondant aux sanctions et pratiques convenues dans le Code de conduite individuel. Il est important de noter que, pour chaque cas, les sanctions disciplinaires sont censées faire partie d'un processus qui est entièrement interne à l'employeur, qui est placé sous le plein contrôle et la pleine responsabilité de ses gestionnaires et qui est mené conformément à la législation nationale du travail en vigueur.

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

7.4.11 Etape 11 : Retour d'information au plaignant

Après la finalisation de l'enquête administrative et la mise en œuvre des actions correctives, le/la plaignant(e) sera informé(e) par le prestataire VBG, de la finalité de sa plainte et notifié(e) des mesures prises par le projet.

7.4.12 Etape 12 : Suivi et évaluation

Le suivi évaluation porte également et surtout sur le système et l'efficacité du mécanisme de prévention et de réponse en place.

Le responsable VBG de l'UTE assure le suivi de traitement du survivant EAS-HS auprès des services de prise en charge, et de la gestion de toutes les plaintes liées au projet traité par le prestataire VBG. Systématiquement, il/elle établit et transmet à l'UCP le rapport de l'action engagée.

Ce sera l'UCP qui mettra à jour le registre de toutes les catégories de plaintes de l'ensemble du projet.

7.4.13 Etape 13 : Clôture de la plainte

La clôture du dossier de plainte EAS-HS est constatée après :

- La vérification de la mise en œuvre des actions ci-après, à savoir : l'orientation du survivant dans les services de prise en charge, le recoupement des faits, l'enquête administrative, l'application des mesures correctives et la sanction de l'auteur.

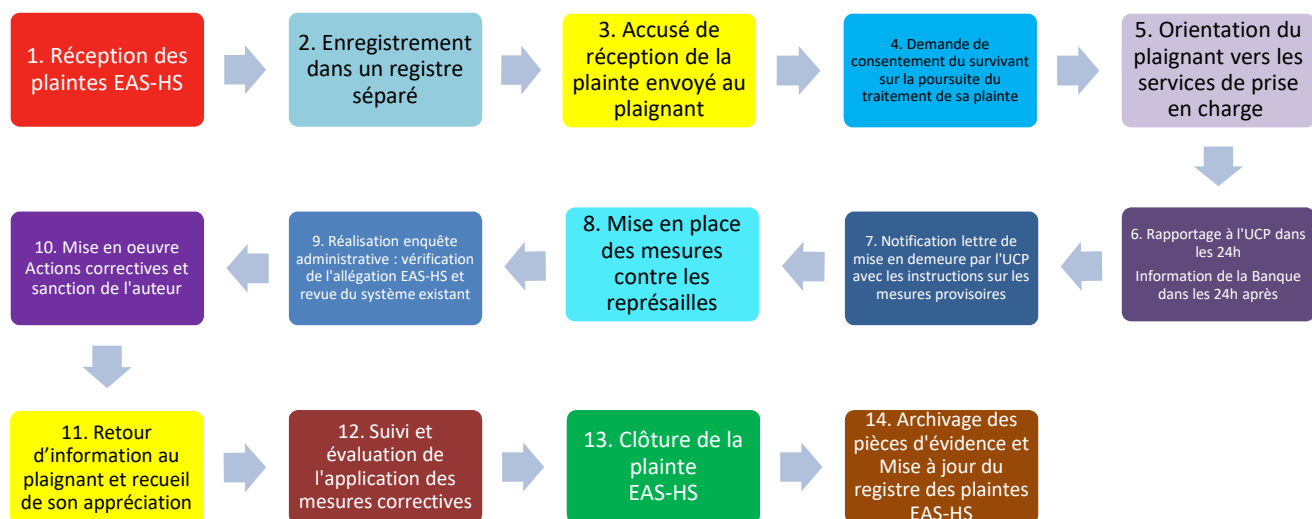
Pour ce faire, il doit être demandé au plaignant de fournir un retour d'information sur leur degré de satisfaction à l'égard du processus de traitement de la plainte (y compris les services de prise en charge) et du résultat. Si la conclusion est satisfaisante, le dossier est alors clôturé.

Dans le cas d'insatisfaction, le plaignant pourrait faire appel aux décisions prises en apportant des arguments ou motifs pour justifier sa requête. La mise en œuvre des mesures additionnelles sera laissée à l'appréciation de l'employeur de l'entité concernée.

7.4.14 Etape 14 : Archivage des pièces d'évidence

Les traitements de cas EAS-HS doivent être documentés. Tous les documents (physique et électronique) liés à la plainte doivent être également archivés et maintenus confidentiels auprès du prestataire VBG.

Figure 2 : Circuit de traitement de plainte EAS-HS



Le responsable de la réception d'une plainte EAS-HS au niveau de chaque entité doit signer une lettre d'engagement de confidentialité pour le traitement de la plainte.

Note : Afin d'éviter la survenance de nouveaux cas de VBG/EAS-HS commis par un ou des travailleurs du Projet, ce dernier organisera des actions de communication générale à l'ensemble des travailleurs et des employeurs, en maintenant la confidentialité des impliqués, et, cela, dans le cadre de la mise en œuvre de son Plan d'action VBG/EAS-HS.

8 PROTOCOLE DE RESPONSABILISATION ET D'INTERVENTION : SERVICES SPECIFIQUES DEDIES AU TRAITEMENT DE CAS D'EAS-HS

8.1 Responsabilité de l'Employeur

Le Plan d'action EAS-HS sera assorti d'un cadre de redevabilité et de réponse. Ce cadre détaille la manière dont les allégations d'EAS-HS seront traitées (approche axée sur les survivants et procédures d'enquête) et les mesures disciplinaires en cas de violation du code de conduite seront appliquées à l'auteur de l'acte.

Entre autres, le cadre de responsabilité de l'employeur :

- Comprend un protocole sur l'éventail des mesures disciplinaires possibles en cas de violation du Code de conduite et laquelle peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires ;
- 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 de VBG/EAS-HS est reçu en attendant une enquête.
- 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 ;
- Prise des mesures transitoires à l'encontre des présumés auteurs et de mobilisation de leurs remplaçants par intérim, dans l'immédiat et au plus tard dans un délai de 10 jours ouvrable, tout en respectant les procédures contractuelles de remplacement de personnel ;
- 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) :
 - ✓ Rappel à tous les travailleurs, y compris l'employeur que les représailles constitueraient une violation du Code de Conduite et passible de sanction et mesures disciplinaires ;
 - ✓ Suivi des clauses contractuelles contre les représailles : information obligatoire du personnel de l'entité concernée sur le Mécanisme d'intervention EAS-HS mis en place et sur les mesures de protection contre toutes représailles pour son utilisation,
 - ✓ Mise à disposition d'une politique EHSSS (Environnement, Hygiène, Social, Santé et Sécurité) énonçant la promotion d'échange d'informations en toute liberté et sans crainte de représailles et la protection des lanceurs d'alerte,
 - ✓ Affichage de ces mesures de protection contre les représailles dans les bureaux et les sites d'intervention,
 - ✓ Sensibilisation et rappel à l'employeur les protections des dénonciateurs ou des lanceurs d'alerte suivant la législation nationale (loi 2024-014 du 14 août 2024 portant Code de travail) :

Article 10 Alinéa 2 : « Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir résisté à des agissements de harcèlement d'un employeur, de son représentant ou de toute autre personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, ses relations ou sa position dans l'entreprise, a donné des instructions, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur ce salarié dans le but d'obtenir des faveurs de nature

sexuelle ou autres à son profit ou au profit d'un tiers »

Alinéa 4 : « Aucun salarié ne peut faire l'objet d'une sanction, ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés »

Article 14 : « L'employeur est tenu de mettre en place au sein de l'établissement : (1) une procédure appropriée permettant à la victime, aux témoins et aux dénonciateurs de signaler l'acte, dans le respect de la vie privée des personnes concernées et sans avoir à craindre des représailles ; (2) des mesures appropriées interdisant la violence et le harcèlement et les sanctionnant de manière appropriée, dans le respect du droit à la défense »

Article 15 : « Toute victime de harcèlement est en droit de demander des dommages-intérêts auprès d'une juridiction compétente, qu'il soit travailleur ou employeur.

Aucun travailleur ne peut faire l'objet d'une sanction ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir résisté à des agissements de violence ou de harcèlement dans le monde du travail.

Aucun travailleur ne peut faire l'objet d'une sanction ni d'une discrimination dans sa carrière ou dans son travail, ni d'un licenciement pour avoir dénoncé, témoigné ou relaté des actes de violence ou de harcèlement dans le monde du travail ».

Article 16 : « L'employeur engage ses responsabilités lorsque les agissements étaient le fait d'un représentant de l'employeur ou de toute personne appartenant à l'établissement ou à l'entreprise et que l'employeur, informé par le travailleur victime ou par toute autre personne, n'a pas pris les mesures appropriées pour les faire cesser ».

- Fournit 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), et autorise uniquement une personne désignée pour effectuer des actions et des responsabilités en vertu de la politique d'accéder aux dossiers.

8.2 Mise à disposition d'une cartographie des services de prise en charge

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'actions 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 : par les services de Police, de Gendarmerie et assistance judiciaire dans chaque tribunal de première instance
- prise en charge médicale : assurée par les centres de santé agréés
- prise en charge psychosociale : assurée par les centres d'écoute

Aussi, les services spécifiques de prise en charge intégrés des cas de VBG/EAS-HS par Région sont fournis dans le tableau ci-après :

Tableau 6 : 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 en charge de la Population (Disponible dans les 8 Régions d'intervention et les Districts concernés)	Le Ministère en charge de la Population a pour vocation première de promouvoir le bien-être de la population malagasy à travers la mise en œuvre de politiques sociales inclusives et de programmes de solidarité. Sa mission fondamentale est d'améliorer les conditions de vie socio-économiques des citoyens, de relever les groupes vulnérables et d'assurer leur accès équitable aux services sociaux de base. 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) (Disponible dans les 8 régions d'intervention)	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, Alaotra Mangoro, Atsinanana, Boeny, Anosy, Vatovavy, Fitovinany, Atsimo Andrefana.
Brigades Féminines de Proximité (BFP) (Disponible dans les chefs-lieux de province et Manakara)	Sensibilisation, écoute, prise en charge des victimes de violence basée sur le genre
Centres VONJY (Disponible seulement dans les 5 régions d'intervention : Analamanga, Atsinanana, Boeny, Atsimo andrefana et Anosy)	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) – Mahajanga, au niveau du CHU Androva (Hopitaly Androva PZaGa)

Services/ressources disponibles	Domaines d'intervention
	– Toliara, au niveau du CHU Antanambao (Hopitaly Be Toliara) – Tolagnaro, au niveau du CHU (Hopitaly Be Faradofay)
ASSOCIATION FITIA (Disponible à Antananarivo)	Le Centre spécialisé de l'association FITIA fournira des services de prise en charge intégrée aux survivants des VBG. 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>

Une liste des autres services/organismes œuvrant dans la prise en charge des cas de VBG/EAS-HS est dans l'Annexe 2 du présent document. Cette liste sera mise à jour pour chaque UTE au démarrage et durant la mise en œuvre des sous-projets.

8.3 Dispositions relatives à l'enquête administrative :

- L'Employeur du sujet de l'allégation EAS-HS est responsable de la préparation et la mise en œuvre de l'enquête administrative avant toute prise de décision
- Prévoir dans le budget contractuel et disposer d'une provision pour financer les activités de réponses à l'EAS-HS, y compris les enquêtes
- Etablir les Termes de références pour le recrutement d'un consultant indépendant et compétent pour la réalisation de cette enquête. Les objectifs de l'enquête seront d'examiner le cas d'EAS-HS signalé et de clarifier les faits et soutenir de manière adéquate la personne affectée, tout en se conformant aux standards du mécanisme de gestion des plaintes, au cadre juridique national et aux codes de conduite du projet
- Planifier et fixer des délais de l'enquête dans un délai de 10 jours ouvrables
- Désigner un interlocuteur au sein de l'entité pour faciliter le déroulement de l'enquête et la production des documents et informations demandées par l'enquêteur
- Prévoir le partage de renseignements sur la nature et l'objet du processus de VBG/EAS-HS avec le plaignant et l'auteur présumé.

8.4 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.

8.5 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.

9 BUDGET POUR LE PLAN D'ACTION EAS/HS

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

Tableau 7 : Budget du Plan d'action EAS-HS

Libellé	PU (USD)	Qté	Montant (USD)
Edition du Plan d'action	2,5	500	1 250
Edition de posters / affichages	3,0	500	1 500
Activités de sensibilisation	1 000	320 séances	320 000
Formation des parties prenantes	5 000	8 Régions Au niveau central	45 000
Provision pour la prise en charge des survivants (déplacement, hébergement, nourriture, frais médicaux, frais divers ...)	800	10	8 000
Provision pour les enquêtes administratives	1 000	10	10 000
Imprévus (5%)	Fft		19 300
Total			405 050

Le coût de la mise en œuvre du plan d'action de prévention et de réponse en matière d'EAS-HS est estimé à 405 050 USD. Il est précisé que les coûts liés aux prestations des organismes indépendants de prise en charge et de sensibilisation, ne sont pas compris dans le présent budget prévisionnel. Les frais directs liés à la prise en charge et le budget pour la réalisation des enquêtes sont estimés par rapport aux cas existants dans d'autres projets en cours, et en fonction du nombre de cas confirmés de VBG liés à la mise en œuvre du Projet. Concernant les frais de prestation des organismes indépendants spécialisés, leur sélection fera en principe l'objet de consultation directe, laquelle doit buter sur des propositions techniques et financières. Aussi, ces coûts ne sont pas budgétisés dans le présent plan d'actions.

10 CONCLUSION

Le secteur du transport à Madagascar tient un rôle prépondérant pour l'économie nationale. Le Projet PTML permettra de parvenir à la mise en place et à la mise en œuvre des divers travaux de réhabilitation des infrastructures ferroviaire, maritime, fluvial et aérienne.

Ce document servira d'instrument à l'UCP et aux UTE 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 405 050 USD est estimé pour la mise en œuvre du présent plan dans les zones d'intervention du Projet.

11 ANNEXES

Annexe 1 : 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 :

- La Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948, ratifiée en 1963
- La Convention sur 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 formes de violences à l'égard des femmes (CEDEF), ratifiée en 1988
- La Convention relative aux droits de l'Enfant (CDE) de 1990, qui reconnaît et protège les droits spécifiques de l'enfant
- Le Programme d'Action adopté en 1995 à Beijing, qui définit douze axes stratégiques, parmi lesquels la violence à l'égard des femmes, les femmes et les conflits armés, les droits fondamentaux des femmes et des petites filles
- La Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, dite Convention de Palerme, en 2000
- Le Protocole Additionnel à la Convention des Nations Unies sur la criminalité organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite de personnes, adopté en 2000
- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples sur les Droits des femmes en Afrique, qui proclame l'inviolabilité de la personne humaine, le droit au respect de sa vie, de son intégrité physique et morale, et sa protection contre les traitements cruels, inhumains ou dégradants
- Le Protocole de la Communauté de Développement de l'Afrique Australe (SADC) sur le genre et le Développement, signé en 2008

Autres textes nationaux et internationaux :

Textes Internationaux :

- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1979
- Convention et Plateforme d'Action de Beijing, 1995
- Protocole sur la Charte Africaine des Droits Humains et des Peuples sur les Droits des Femmes en Afrique, 2003

Textes nationaux :

- Loi 2019-008 du 16 janvier 2020 relative à la lutte contre les violences basées sur le genre
- Le Code de procédure pénale malgache, ordonnance 62-052, 1962
- Loi n° 2007-022 du 20 août 2007 relative au mariage et aux régimes matrimoniaux
- Loi n° 2007-023 du 20 août 2007 sur les droits et la protection des enfants
- Loi n° 2007-038 du 14 janvier 2008 modifiant et complétant certaines dispositions du Code Pénal sur la lutte contre la traite des personnes et le tourisme sexuel
- Loi 2014-040 du 20 Janvier 2015 sur la traite des personnes
- Décret n° 2007- 563 relatif au travail des enfants

Annexe 2 : Liste des services / organismes de prise en charge de VBG/EAS-HS

Services 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
	Marie Stopes international	0202240304	II P 136 bis Avaradoha Antananarivo ville
	Koloaina	0330650678	IVP 64 ter Antsalovana Antananarivo ville
	SISAL	0383800702	67 Ha Nord Est Antananarivo ville Logt 1556
BOENY	Centre VONJY	0348184587	Hôpital Androva
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 Analakininina Toamasina I
ANOSY	Centre VONJY		Hopitaly Be Faradofay

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
	ADDH/ONG		
	ACAT Madagascar	0332835053	Ampefiloha Antananarivo ville
	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
	MERCI	0344114210	VT29CL Ampahateza Antananarivo ville
BOENY	CECJ	0347305833	Mangarivotra
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
	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

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
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
	Centre Relais CECJ/FPFE	0344103223	Enceinte commune Ampasimadinika
	ADDH/ONG		
	ACAT Madagascar		Toamasina ville
	Enfant du Soleil		Toamasina ville

Source : Banque mondiale, 2020

Centres 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
	Bel Avenir	0348511415	Av de France Tsimenatse Toliara 1
	Mondobimbi	0320241221	Besasavy Toliara I
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
	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

Services d'accompagnement juridique

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
ANALAMANGA	Service Public		
	Police Nationale : DPMPM	0340570336	Anosy Antananarivo ville
	Gendarmerie Nationale : SPEM	0341400623	Toby RATSIMANDRAVA Andrefan'Ambohijanaha ry Antananarivo ville
	Tribunal de Première Instance		Anosy Antananarivo ville
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Clinique Juridique/CDA	0202227307	IVL 126 bis Andohatapenaka Antananarivo ville
BOENY	CDEF (Collectif des Droits de l'Enfant et de la Famille)	0347305833	Mangarivotra
	BFP (Brigade Féminine de Proximité)	0341450074	Commissariat central Mahajanga Be
	DPMPM (Direction de la Police de la Protection des Mœurs)	0344329263	Voirie de Mahajanga I
VATOVAVY FITOVINANY	Service Public		
	Gendarmerie Nationale : GAPJ	0341400593	Manakara
	Tribunal de Première Instance		Manakara
	Tribunal de Première Instance		Mananjary
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
	Clinique Juridique/FIANTSO		Ex Commissariat Police Ankofafa Manakara
ATSIMO ANDREFANA	Clinique Juridique/FIANTSO		Mananjary
	Service Public		
	Police Nationale : DPMPM	0346327309	Toliara I
	Gendarmerie Nationale : SRC	0341400600	Toliara I
	Tribunal de Première Instance		Toliara I
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		
ANOSY	Clinique Juridique/FAFED	0332992502	Toliara I
	Service Public		
	Police Nationale : BPMPM	0331821181	Taolagnaro
	Gendarmerie Nationale : GAPJ	0341400606	Taolagnaro
	Tribunal de Première Instance		Taolagnaro
	Partenariat Min Santé et ADDH/ONG		

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
	Clinique Juridique/ARO ZO		A côté Bar le Zoma Anivorano Taolagnaro
ATSINANANA	Service Public		
	Police Nationale : DPMPM	0347077889	Toamasina I
	Gendarmerie Nationale : SRC	0341400567	Toamasina I
	Tribunal de Première Instance		Toamasina I

Source : Banque mondiale, 2020

Services 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
	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
	Bel Avenir	0348511415	Av de France Tsimenatse Toliara 1
	Mondobimbi	0320241221	Besasavy Toliara I
ANOSY	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0333700705	Ankôkô Taolagnaro

REGION	CENTRE DE PRISE EN CHARGE	CONTACT	LOCALISATION
ATSINANANA	ADDH/ONG		
	SOS Village d'Enfants	0324037353	Mangarano Toamasina I
	Manao DE		Toamasina I

Source : Banque mondiale, 2020

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR / ACTEUR DU PROJET

Code de Conduite pour tout travailleur / acteur du projet

Note à l'intention du Maître d'Ouvrage / Client :

Les exigences minimales suivantes ne doivent pas être modifiées. Le Maître d'Ouvrage peut ajouter des exigences supplémentaires pour répondre aux problèmes identifiés, informés par une évaluation environnementale et sociale pertinente.

Les types de problèmes identifiés pourraient inclure les risques associés à : l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), le Harcèlement Sexuel (SH), etc.

Supprimez ce cartouche avant l'émission des documents d'appel d'offres / demande de proposition.

Note à l'intention du Soumissionnaire / Consultant :

Le contenu minimum du Code de Conduite tel que préparé par le Maître d'Ouvrage ou le Client ne devra pas être modifié substantiellement. Cependant, le Soumissionnaire / Consultant peut ajouter des exigences si nécessaires, y compris pour prendre en compte des problèmes/risques spécifiques au Marché / Contrat.

Le Soumissionnaire / Consultant devra apposer ses initiales et soumettre le formulaire de Code de Conduite faisant partie de son Offre / sa Proposition.

CODE DE CONDUITE POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR / EXPERTS DU PROJET

[Nous sommes _____ *[insérer le nom de l'Entrepreneur / Consultant]*. Nous avons signé un marché avec *[insérer le nom du Maître d'Ouvrage / Client]* pour *[insérer la description des Travaux / Services]*. Ces *[Travaux / Services]* seront exécutés à *[insérer le site ou autres lieux où les Travaux / Services seront exécutés]*. Notre *[marché / contrat]* exige que nous mettions en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ces *[Travaux / Services]*, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

Ce Code de Conduite fait partie de nos mesures pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux *[Travaux / Services]*. Il s'applique à nos dirigeants, tout notre personnel, ouvriers et autres employés sur le site des *[Travaux / Services]* ou autres lieux où les *[Travaux / services]* sont exécutés. [Il s'applique également au personnel de chacun de nos sous-traitants et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution de Travaux]. Il est fait référence à toutes ces personnes comme étant [« **Le Personnel de l'Entrepreneur / Experts** »] et qui sont soumises à ce Code de Conduite.

Ce Code de Conduite identifie le comportement *[que nous exigeons du Personnel de l'Entrepreneur / exigé de tous les Experts]*.

Notre lieu de travail est un environnement où tous comportements dangereux, abusifs ou violents ne seront pas tolérés et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

CONDUITE EXIGEE

Le *[Personnel de l'Entrepreneur / Expert]* doit :

1. s'acquitter de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du *[personnel de l'Entrepreneur / Expert]* et toute autre personne ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé incluant de :
 - a. s'assurer que les lieux de travail, machines, équipement et processus de fabrication soient sécurisés et sans risques pour la santé ;
 - b. porter les équipements de protection du personnel requis ;
 - c. *[appliquer les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques]* ;
et
 - d. suivre les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
5. traiter toute personne avec respect sans distinction de race, couleur, sexe, genre, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, situation de mobilité réduite, naissance ou autre statut et éviter toute forme de discrimination, notamment vis-à-vis des groupes vulnérables tels que les femmes, les personnes avec mobilité réduite, les personnes de troisième âge, les travailleurs migrants ou les enfants (personnes de moins de 18 ans) ;
6. ne pas commettre aucune forme de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie une situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non

verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, à l'égard du [personnel de l'Entrepreneur / Expert] ou du [Maître d'Ouvrage / Client] ou d'autres acteurs du projet; il peut se manifester par des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et peut intervenir dans le cadre d'activités menées en ligne ou de communications mobiles, ainsi qu'en personne ;

7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne notamment des membres de la communauté bénéficiaire des activités ;

8. ne pas commettre d'Abus Sexuel, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force, sous la contrainte, ou dans des conditions inégales ou coercitives ;

9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, y compris l'abus sexuel ou le contact par le biais de médias numériques ; 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 ;

10. suivre les cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions d'hygiène et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS) ;

11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite, en tenant compte de l'approche centrée sur la survivante pour les incidents d'EAS-HS ; et

12. ne pas exercer de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit à nous ou au [Maître d'Ouvrage / Client], ou qui utilise le mécanisme de gestion des plaintes pour le [personnel de l'Entrepreneur / les Experts] ou le mécanisme de gestion des plaintes du projet.

FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

Si une personne constate un comportement qui, selon elle, peut représenter une violation du présent Code de conduite, ou qui la préoccupe de toute autre manière, elle devrait en faire part dans les meilleurs délais. Cela peut être fait de l'une ou l'autre des façons suivantes :

1. Contacter [entrer le nom de l'expert social de [l'Entrepreneur / Consultant] ayant une expérience pertinente dans le traitement de l'exploitation sexuelle, abus sexuels et harcèlement sexuel, ou si cette personne n'est pas requise en vertu du [Marché / Contrat], une autre personne désignée par [l'Entrepreneur / Consultant] pour traiter ces questions] par écrit à cette adresse [] ou par téléphone à [] ou en personne à [] ; ou

2. Appeler [] [la hotline de l'Entrepreneur / le service compétent](le cas échéant) et laisser un message.

L'identité de la personne restera confidentielle. Des plaintes ou des allégations anonymes peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataires de services susceptibles d'aider la personne qui a vécu l'incident allégué, le cas échéant.

Toute personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite, ne doit pas faire l'objet de toute forme de représailles (y compris licenciement). De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite.

CONSEQUENCES DE VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

Toute violation de ce Code de conduite par le [*personnel de l'Entrepreneur / les Experts*] peut entraîner de graves conséquences, allant jusqu'au licenciement et le référé éventuel aux autorités judiciaires.

POUR [*LE PERSONNEL de L'ENTREPRENEUR / EXPERT*] :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter [*insérer le nom de la personne-ressource de l'Entrepreneur / Consultant ayant une expérience pertinente*] afin de demander une explication.

Nom du [*personnel de l'Entrepreneur / Expert*] : [insérer le nom]

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

Contre-signature du représentant autorisé de [*l'Entrepreneur / Consultant*] :

Signature :

Date : (jour, mois, année) :

ANNEXE AU FORMULAIRE DE CODE DE CONDUITE

COMPORTEMENTS CONSTITUANT EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

La liste non exhaustive suivante vise à illustrer les types de comportements interdits :

(1) Les exemples d'exploitation et d'abus sexuels comprennent, sans s'y limiter :

- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert indique à un membre de la communauté qu'il peut obtenir des emplois liés au chantier (p. ex. cuisine et nettoyage) en échange de rapports sexuels.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert qui établit la connexion d'électricité aux ménages déclare qu'il peut connecter les ménages dirigés par des femmes au réseau en échange de rapports sexuels.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert refuse à une personne l'accès au site à moins qu'elle lui accorde une faveur sexuelle.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert indique à une personne qui demande un emploi en vertu du marché qu'elle ne l'embauchera que si elle a des relations sexuelles avec lui/elle.

(2) Exemples de harcèlement sexuel dans un contexte de travail

- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert commente sur l'apparence du personnel d'un autre membre du personnel (de manière positive ou négative) et son attractivité sexuelle.
- Quand le Personnel de l'Entrepreneur / Expert se plaint de commentaires fait par un autre membre du Personnel / Expert sur son apparence, le second répond que le premier « l'a cherché » à cause de la façon dont il/elle s'habille.
- Attouchement inopportun sur le Personnel de l'Entrepreneur / Expert ou du Maître d'Ouvrage / Client par un autre Personnel de l'Entrepreneur / Expert.
- Le Personnel de l'Entrepreneur / Expert déclare à un autre Personnel de l'Entrepreneur / Expert qu'il/elle lui obtiendrait une augmentation de salaire, ou une promotion s'il/elle lui envoie des photographies de nus de lui ou d'elle-même.