



REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE

Unité – Dignité – Travail

=====

MINISTERE DES FINANCES ET DU BUDGET

=====

PROJET D'INVESTISSEMENT ET DE COMPETITIVITE DES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI

=====

**PLAN D'ACTION POUR LA PREVENTION DES EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS ET HARCELEMENT
SEXUEL (PA-EAS/HS) PENDANT L'EXECUTION DES ACTIVITES DU PROJET D'INVESTISSEMENT ET DE
COMPETITIVITE DES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI**

(P176274)

Mars 2022

SOMMAIRE

Introduction	4
I. Description des objectifs du Projet d'Investissement et de Compétitivité des Entreprises pour l'Emploi (PICEE)	4
I.2 Composante 1. Renforcer les PME, développer les compétences et mettre en œuvre les réformes économiques	5
I.2 Composante 2 : Mise en place d'un système de garantie partielle de crédit	5
I.3 Composante 3 : Engagement des citoyens, soutien à la mise en œuvre et S&E (4 millions de dollars)	5
I.4 Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence de contingence (CERC) (0 dollars)	6
II. Objectifs de l'Évaluation des risques VBG, EAS et HS du projet	6
III. Obstacles et limitations de l'évaluation	7
IV. Diagnostic : prévalence des VBG en RCA et facteurs de risques	7
IV.1 Normes sociales et autres facteurs de risques favorisant les VBG	7
IV.3 Prévalences et tendances des VBG en RCA	8
→ Statistiques et données générales sur les VBG	8
→ Exploitation et atteintes sexuelles	11
IV.3 VBG, EAS et HS en milieu professionnel	12
IV.4 Augmentation des cas de VBG dans le contexte de la pandémie de COVID-19	13
V. Cadre politique, juridique et institutionnel des VBG en RCA	13
V.1 Cadre politique des VBG en RCA	13
V.2 Cadre juridique	14
V.2.1 Instruments internationaux	14
V.2.1 Instruments nationaux	14
V.3 Cadre institutionnel	18
V.3.1 Cadre institutionnel étatique	18
V.3.2 Cadre institutionnel non-étatique	20
VI. Risques de VBG, EAS et HS et recommandations pour atténuer les risques	21
VI.1 Risques en lien aux activités du Projet d'Appui au Secteur Privé en République Centrafricain	21
VI.2 Préoccupations des communautés consultées vis-à-vis des VBG	23
VI.3 Analyse des services offerts pour la prévention et la prise en charge	24
VI.3.1 Caractéristiques des prestataires de services	24
VII. Plan d'action pour l'atténuation des risques de VBG, EAS et HS	28
Annexe 1 : Définitions et terminologie	41

ANNEXE 2 : **Code de conduite** 44

Introduction

Le Projet d'Investissement et de Compétitivité des Entreprises pour l'Emploi est un projet proposé par la Banque Mondiale auprès du gouvernement Centrafricain qui est essentiel au relèvement des divers défis dans le secteur privé en République Centrafricaine.

En outre, la Banque mondiale s'est engagée à atténuer plus efficacement les risques d'incidents de violences basées sur le genre (VBG) en veillant à ce que ses opérations ne créent pas, ne contribuent pas ou n'exacerbent pas les dynamiques ou vulnérabilités existantes en matière de VBG.

À cette fin, la Banque propose avant la mise en œuvre dudit Projet à l'Unité des Gestions de Projet P-AGIR d'évaluer les risques du projet et d'élaborer un plan d'Action des Exploitations Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel (EAS/HS), sur la recommandation de la Banque Mondiale afin de répondre aux exigences et respecter les normes du Cadre Environnementale et Social.

Comme tout autre projet, le projet PICEE pourrait générer pendant la phase de sa mise en œuvre des risques d'EAS et HS commis à l'encontre des communautés, ainsi que tout membres des personnels engagés dans la réalisation des activités du projet.

A cet effet l'évaluation des risques du projet et le Plan d'Action EAS/HS est un document qui :

- Évalue les principaux risques contextuels et liés au projet qui peuvent contribuer ou donner lieu à l'EAS et HS et à d'autres formes de VBG telles que la violence entre partenaires intimes et le sexe transactionnel ;
- Identifie les services de prévention et d'intervention pour les survivants de la VBG, en se concentrant sur les services de santé, psychologiques et juridiques, ainsi que sur le repérage d'éventuelles lacunes dans ces services (en termes de disponibilité, accessibilité) ;
- Recommande des interventions clés et des mesures de gestion des risques qui seront mises en œuvre tout au long de la mise en place du PICEE.

I. Description des objectifs du Projet d'Investissement et de Compétitivité des Entreprises pour l'Emploi (PICEE)

Le projet d'investissement et de compétitivité des entreprises pour l'emploi est un projet d'une durée de 6 ans, pour une enveloppe de 30 millions de dollars, ciblant principalement les Micros, Petites et Moyennes Entreprise (MPME) informelles dont l'objectif vise à améliorer la croissance des entreprises :

- (i) en renforçant les capacités des organisations publiques et privées qui permettent leur productivité et leur développement ;
- (ii) en développant des compétences commercialisables ;
- (iii) en mettant en œuvre des réformes de l'environnement des affaires et ;
- (iv) en aidant à établir un mécanisme de garantie partielle de crédit.

- **Composante 1** : Renforcer les PME, développer les compétences et mettre en œuvre les réformes économiques
- **Composante 2** : Mise en place d'un système de garantie partielle de crédit
- **Composante 3** : Engagement des citoyens, soutien à la mise en œuvre et S&E (4 millions de dollars)

- **Composante 4** : Composante d'intervention d'urgence de contingence (CERC) (0 USD)

I.2 Composante 1. Renforcer les PME, développer les compétences et mettre en œuvre les réformes économiques.

Cette composante vise à renforcer les MPME par le biais de la fourniture des services de soutien aux entreprises. Elle comporte les 4 sous-composantes suivantes :

- ❖ **Sous-composante 1.1 : Renforcement des prestataires de services de soutien aux entreprises, les associations professionnelles, les ONG, les prestataires de formation et les organisations de développement du secteur privé (4 millions de dollars)**
- ❖ **Sous-composante 1.2 : Développer des liens entre les entreprises et les investisseurs plus ou moins sophistiqués, et les MPME pour permettre l'approvisionnement local (1 million de dollars)**
- ❖ **Sous-composante 1.3 : Appui au dialogue public et à l'amélioration de l'environnement des affaires (3 millions de dollars)**
- ❖ **Sous-composante 1.4 : Développement des compétences et soutien à l'emploi des jeunes (8 millions de dollars)**

I.2 Composante 2 : Mise en place d'un système de garantie partielle de crédit

Cette composante vise une gouvernance et des procédures/systèmes opérationnels solides pour accroître l'accès à des services financiers adaptés et abordables pour les PME en RCA. Elle dispose de 2 sous-composantes comme suit :

- ❖ **Sous-composante 2.1 : Acquisition de biens et services pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un mécanisme de garantie partielle de crédit (4 millions de dollars)**
- ❖ **Sous-composante 2.2 : Capitalisation initiale du régime de garantie partielle de crédit (5 millions de dollars)**

I.3 Composante 3 : Engagement des citoyens, soutien à la mise en œuvre et S&E (4 millions de dollars)

La composante 3 vise à appuyer la gestion et le suivi-évaluation du projet, ainsi que l'engagement des citoyens à travers les activités suivantes : (i) la mise en œuvre d'une Cellule d'Exécution du Projet (CEP) pour assurer la coordination globale du projet et l'appui à la mise en œuvre (recrutement du personnel, planification, supervision technique, fiduciaire, sauvegardes environnementales et sociales, suivi-évaluation, formation, biens et services, etc.) ; (ii) la campagne globale de communication et la diffusion d'information ; (iii) l'assistance technique ; (iv) les équipements d'appui à la supervision du projet ; (v) l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication pour soutenir la mise en œuvre du projet ; (vi) l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan complet de suivi et d'évaluation pour toutes les composantes du projet, y compris l'intégration avec le mécanisme de règlement des griefs (GRM) du projet ; (vi) l'acquisition des capacités et des systèmes financiers nécessaires, y compris les outils comptables et les auditeurs.

I.4 Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence de contingence (CERC) (0 dollars)

Cette dernière composante offre la flexibilité nécessaire pour répondre aux crises, au fur et à mesure qu'elles surviennent. Si le CERC devait être déclenché, à la demande de l'Emprunteur, des procédures de passation des marchés simplifiées s'appliqueraient pendant l'urgence pour les travaux de génie civil et l'achat de biens liés à l'intervention d'urgence et au relèvement. Cette composante tirerait des ressources du prêt non engagées dans le cadre du projet d'autres composantes du projet pour couvrir la réponse d'urgence.

II. Objectifs de l'Évaluation des risques VBG, EAS et HS du projet

« La violence sexiste est une expression générique qui s'entend de 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. Elle englobe des 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, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée. La violence sexiste touche de manière disproportionnée les femmes et les filles au cours de leur vie et prend de nombreuses formes, y compris des sévices sexuels, physiques et psychologiques. Elle se produit au sein du foyer, dans la rue, dans les établissements d'enseignement, au travail, dans les plantations agricoles et les camps de réfugiés aussi bien en temps de paix qu'en période de conflit et de crise »¹.

« L'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel sont des manifestations de violence sexiste. Il existe quatre grandes catégories de violences sexistes qui peuvent être exacerbées par des opérations de financement de projets d'investissement de la Banque mondiale comportant de grands travaux de génie civil. (...) L'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel au travail sont des types de violence sexiste qui sont le plus susceptibles de se produire dans des opérations de FPI ou d'être exacerbés par ces dernières »².

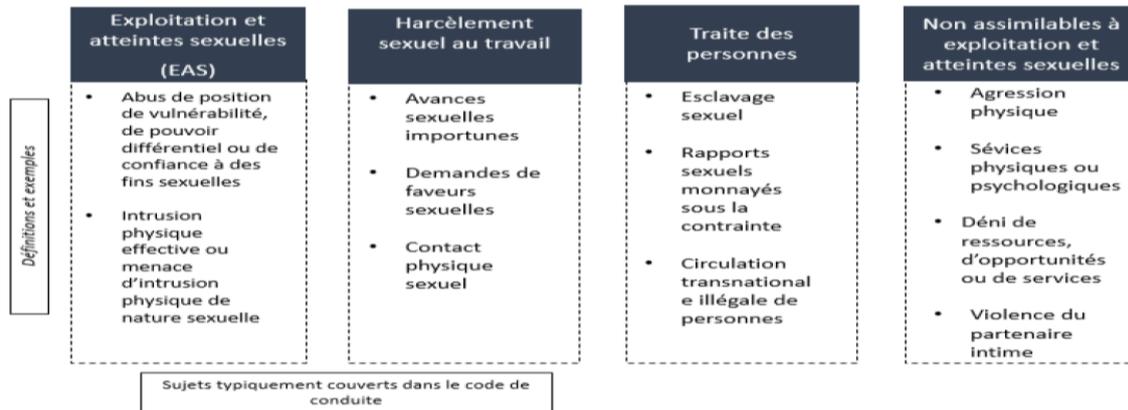
Figure 1 : Types de violences sexistes susceptibles d'être exacerbés par des opérations de FPI comportant de grands travaux de génie civil³

¹Banque Mondiale, Note de bonnes pratiques, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI, Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, Deuxième édition, page 6.

² Idem, page 7

³ Idem, page 7.

Types de risque de violences sexistes dans des opérations d'investissement



L'objectif général de cette évaluation des risques est d'analyser dans quelle mesure les activités des composantes du projet sont susceptibles de générer ou exacerber certaines formes de VBG, et notamment les EAS et HS. Il s'agit de distinguer les risques liés aux activités du projet en tant que telles, ainsi que les possibles conséquences indirectes et imprévues des activités du projet en termes de VBG, EAS et HS.

L'évaluation prend en compte les considérations suivantes :

- L'évaluation des risques d'EAS et HS dans le cadre des activités du projet,
- L'évaluation des capacités nationales et locales permettant de prévenir les VBG, les EAS et HS et de répondre à celle-ci, y compris par une offre de services sûrs et éthiques aux survivants de ces violations.

III. Obstacles et limitations de l'évaluation

Certaines contraintes majeures ont tendance à influencer sur l'évaluation et la préparation des mesures d'atténuation. Il s'agit de :

- i) Contraintes à la mobilité liées à la pandémie de COVID-19 ;
- ii) Difficultés d'obtenir des données et informations auprès des structures offrant des services divers aux victimes des VBG, EAS/HS en RCA.

IV. Diagnostic : prévalence des VBG en RCA et facteurs de risques

IV.1 Normes sociales et autres facteurs de risques favorisant les VBG

De manière non exhaustive l'équipe d'évaluation pour le projet en RCA a relevé les facteurs suivants :

- Le poids des traditions et de la religion ;
- La stigmatisation des survivantes et survivants des VBG par les communautés ;
- La peur de rejet ou d'abandon par le conjoint ou la communauté ;
- La peur de représailles par les groupes armés à cause de l'absence de l'État de droit ;

- L'ignorance sur la connaissance des acteurs et prestataires de services qui assument la prise en charge des VBG ;
- Les tabous ;
- Le haut degré d'acceptation de la violence avec 84% des femmes et 39%⁴ des hommes qui légitiment l'utilisation de la violence contre les femmes perpétrées par leurs partenaires ;
- La non implication /ou participation des hommes dans les activités VBG/EAS et HS notamment les activités et campagne de sensibilisations ;
- La mauvaise interprétation et l'incompréhension des messages sur les VBG/EAS et HS par les membres de la communauté ;
- Les pratiques culturelles et traditionnelles contraires aux principes directeurs dans le domaine de VBG ;
- L'absence des infrastructures judiciaires et juridiques pour la prise en charge juridique des personnes survivantes ;
- La distribution inégale sur le territoire des acteurs humanitaires impliqués dans le cadre de la prise en charge holistique des personnes survivantes de VBG.

IV.3 Prévalences et tendances des VBG en RCA⁵

→ Statistiques et données générales sur les VBG

La VBG est un fléau de grande envergure en République centrafricaine, avec **un incident signalé toutes les heures par le système d'alerte humanitaire**, qui ne couvre que 42% du pays - et ces chiffres ne sont que « le sommet de l'iceberg »⁶.

Les acteurs humanitaires ont enregistré une **multiplication** presque par **deux du nombre de cas de violence contre les filles et les femmes en raison des restrictions liées à la pandémie de covid - 19**. Dans toute la République centrafricaine, les clients, travailleurs continuent d'être exposés à des risques. Une entreprise sur quatre craint pour la sécurité de ses employés, principalement en raison de la **violence sexuelle**.

Les désastres climatiques ainsi que la crise sanitaire, économique et sociale générée par la pandémie de covid-19 contribuent à l'**exacerbation des violences basées sur le genre** avec les déplacements de population, le recours à des stratégies de survie désastreuses pour les femmes et les filles (y compris le sexe transactionnel et les phénomènes d'exploitation et de trafic) qui augmentent avec les niveaux de pauvreté et les vulnérabilités accrues que l'on retrouve dans de tels contextes fragilisés.

Les diverses sources mentionnées par la stratégie nationale de lutte contre les VBG en République centrafricaine (2018-2022) ⁷ renvoient à diverses études conduites au cours des dernières années qui confirment des **niveaux très élevés de violences perpétrées vis-à-vis des clients** (voir Tableau 1 ci-dessous). Ces données sont toutefois à considérer avec précaution étant donné qu'elles sont probablement en deçà des niveaux de violence réels si l'on considère les faibles taux de rapportage

4 Rapport d'enquête mené en 2014 par le ministère des affaires sociales avec l'appui de FNUAP sur les VBG en République Centrafricaine

5 Cette section est extraite d'un rapport d'évaluation des risques de VBG/EAS et HS réalisé en novembre 2021 dans le cadre de la préparation d'un projet financé par la Banque mondiale en RCA (Projet covid-19 – Financement additionnel).

6 UNOCHA, République centrafricaine: Rapport de situation, 5 janvier 2021.

7 Stratégie Nationale De Lutte Contre Les Violences Basées Sur Le Genre En République Centrafricaine 2018-2022

expliqués par le silence des survivant/es. Il est à noter que certains groupes de la population sont plus vulnérables / à risque d’être exposés aux VBG (adolescentes, femmes âgées, femmes et enfants chef(fe/s) de famille, femmes et adolescentes qui portent/élèvent des enfants issus de viols, femmes issues de minorités religieuses ou de groupes ethniques, personnes LGBTI, enfants séparés ou non accompagnés, personnes en détention, personnes en vivant avec le VIH/SIDA, personnes en situation de handicap, personnes survivantes de VBG, enfants victimes d’exploitation sexuelle, et femmes et hommes prostituées de force)⁸.

Tableau 1. Prévalence des VBG en RCA⁹

<i>Types de violence</i>	Sources					
	Étude menée par UNESCO en 2017 dans 6 localités (moyenne de 11%)	Rapport du GBVIMS ¹⁰ couvrant 2016- dans 28 des 73 sous-préfectures et 8 communes de Bangui	GBVIMS for 2015- 13 000 cas rapportés par les prestataires de service VBG	Étude réalisée par MISAD ¹¹ dans 8 communes de Bangui et 45 sous-préfectures 60 208 case enregistrés en 11 mois	Étude réalisée en 2011 dans 3 préfectures ¹²	MICS 2010
<i>Violence psychologique et émotionnelle</i>	87 %	30 %		18 %	65 %	
<i>Violence sexuelle, viol</i>	73 %	21 %	50 %	50 %	42 %	
<i>Violence domestique</i>	71 %					
<i>Violence physique</i>	66 %	24 %		15 %		
<i>Déni de ressources, services et opportunités</i>	63 %	24 %		16 %		
<i>Mariage forcé</i>	42 %	1%		1 %		
<i>Mariage précoce</i>	49 %					60 %
<i>Mutilations Génitales Féminines</i>						24 %

8 IASC, GBV Guidelines,, Overview of GBV, 2015.

9 Ce tableau a été préparé par la Banque Mondiale, dans le cadre de l’analyse des VBG réalisée en 2018 pour le projet PURACEL en RCA. Il est tiré de la Stratégie Nationale De Lutte Contre Les Violences Basées Sur Le Genre En République Centrafricaine 2018-2022

10 GBVIMS (opus. It)

11 Mission de l’Union Africaine pour la Centrafrique et l’Afrique Centrale (MISAD)

12 La stratégie nationale n’indique pas qui a dirigé cette recherche.

Les données les plus récentes disponibles sur la **protection contre la violence et l'exploitation** ont été publiées dans le MICS6-RCA (2018-2019)¹³ où l'on peut trouver des statistiques sur le mariage des enfants, les mutilations génitales féminines / excision (MGF) et les hauts niveaux de tolérance à l'égard des femmes battues, mais l'enquête ne fournit pas de description complète des différents types de VBG prévalant en RCA.

Les données les plus récentes sur les incidents collectés par les prestataires de services de VBG au cours du deuxième trimestre 2020 avec les outils GBVIMS montrent les tendances suivantes¹⁴:

- **2904** incidents ont été enregistrés dont **668** incidents de violence sexuelle (d'avril à juin 2020)
- **92%** des survivants étaient des femmes et des filles
- Les femmes et les enfants ont été les plus touchés par la VBG et la violence sexuelle
- **82%** des incidents se produisent sur le lieu de résidence des survivant.es tandis que 16% des survivant.es étaient en situation de déplacement
- **63%** des auteurs présumés étaient des partenaires ou ex - partenaires un chiffre qui illustrent un nombre très élevé est de la **violence conjugale**
- Concernant les données relatives aux auteurs présumés, leurs occupations sont « agriculteurs » (30%); « inconnue » (16%); « sans emploi » (10%); « commerçant-propriétaire d'entreprise » (10%); « membre d'un groupe armé » (9%), « berger » (6%); suivis des étudiants, des chauffeurs, des chasseurs, des fonctionnaires, des mineurs, des Nations Unies / ONG / OSC, de la police et des enseignants.

La violence entre partenaires intimes définie comme tout type de violence (physique, sexuelle, psychologique et / ou économique) commise par le mari ou le partenaire actuel ou précédent semble être une pratique universellement tolérée en République centrafricaine car la majorité des femmes (64 %) légitiment la violence des maris envers leurs épouses¹⁵.

La dernière enquête MICS réalisée en RCA en 2018-2019 a révélé que 24% des femmes âgées de 15 à 49 ans étaient mariées avant l'âge de 15 ans et 57 % des femmes âgées de 20 à 49 ans étaient mariées avant l'âge de 18 ans¹⁶. Les données de l'EDS sur le mariage avant l'âge de 18 ans sont de 60%, ce qui indique que le niveau du mariage des enfants n'a pas changé et est toujours supérieur à la moyenne de 38,1% dans la région subsaharienne. Les taux sont plus élevés dans les zones rurales.

La dernière MICS a révélé que 22% des femmes âgées de 15 à 49 ans avaient subi une forme quelconque de Mutilations Génitales Féminines¹⁷. Les taux sont plus élevés dans les zones rurales¹⁸.

→ Violences sexuelles

Au cours des années de conflit, **les groupes armés ont brutalisé les femmes et les filles, et tous ont perpétré l'esclavage sexuel et le viol à travers le pays** et ont, dans de nombreux cas, commis des viols comme tactique de guerre¹⁹.

13 L'enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS6-RCA) a été menée en 2018-2019 par l'Institut Centrafricain des Statistiques et des Études Économiques et Sociales (ICASEES).

14 Rapport Statistique du 2ème trimestre sur 2020 (avril, mai et juin), GBVIMS-RCA. Les données sur les incidents ont été collectées dans 33 des 73 sous-préfectures et les 8 arrondissements de Bangui dans le cadre de la prestation de services aux survivant.es.

15 Enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS6-RCA), 2018-2019.

16 Enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS6-RCA), 2018-2019.

17 Mutilations Génitales Féminines / excision (MGF) - une pratique traditionnelle néfaste «qui implique l'ablation partielle ou totale des organes génitaux féminins externes ou d'autres blessures aux organes génitaux féminins pour des raisons non médicales.

18 Enquête par grappes à indicateurs multiples (MICS6-RCA), 2018-2019.

19 Rapport Human Right Watch, Ils ont dit que nous sommes leurs esclaves, 2017.

La violence sexuelle est commise non seulement dans le contexte de la guerre, mais aussi dans les activités quotidiennes, y compris au sein des foyers, comme le montrent les données sur les incidents collectés par le GBVIMS ainsi qu'à l'école et dans les milieux scolaires. La violence sexuelle en milieu scolaire a été documentée en 2014²⁰ rapport dans lequel la violence sexuelle est mentionnée comme l'un des principaux défis pour l'éducation des filles et le facteur clé de l'abandon scolaire des adolescentes.

Par ailleurs, une analyse récente publiée en mars 2020 par l'OIM et la FAO souligne que 70% des zones évaluées sont confrontées à des conflits liés à la transhumance²¹. Plus précisément, l'étude révèle que « dans la majorité des groupes de discussion avec des femmes, les femmes ont révélé que pendant le cycle de la transhumance, il y a un risque accru de menaces physiques, d'abus et de violence sexuelle perpétrés contre les femmes, en particulier près des points d'eau. Dans la majorité des groupes de discussion (réalisés dans le cadre de cette analyse), les femmes ont également déclaré qu'elles se sentaient moins en sécurité dans les champs à cause de certains groupes d'éleveurs qualifiés de violents et parfois armés ».

→ Exploitation et atteintes sexuelles²²

L'enquête MICS 2010 a révélé que 10,4% des adolescents entre 15 et 19 ans étaient contraints à la prostitution, principalement (67,4%) par des tiers. Les résultats de cette enquête ne donnent qu'une indication superficielle quant au phénomène de l'exploitation sexuelle des femmes et des filles en République centrafricaine. L'exploitation sexuelle touche principalement les filles mais aussi certains garçons, même si pour les garçons elle reste un sujet tabou.

Le phénomène de l'exploitation sexuelle commerciale des enfants semble s'enraciner et se perpétuer du fait de la précarité socio-économique des familles, des faiblesses du système scolaire, du manque d'opportunités d'insertion socio-économique et des pratiques d'initiation sexuelle précoces. Dans tous les lieux étudiés, l'étude a révélé que l'exploitation sexuelle est le phénomène le plus pratiqué (53,20%), suivie des abus sexuels (35,46%), puis de la traite (11,33%). Toutes les classes sociales sont concernées par les abus sexuels et l'exploitation sexuelle des enfants. Parmi les facteurs qui interviennent pour renforcer l'affaiblissement et les traditions on note la dislocation de la famille (12%) et l'extrême pauvreté (16,8%) des familles (bas salaires de subsistance, famille élargie et nombreux membres de la famille, etc.).

Les abus sexuels commis par des soldats de la paix en RCA ont fait la une des journaux internationaux en 2015 lorsque le rapport confidentiel de l'ONU sur ces abus a été transmis aux autorités françaises par un haut fonctionnaire de l'ONU²³. Les agences de l'ONU ont élaboré un protocole de partage d'informations sur les allégations d'EAS afin d'améliorer la collaboration entre les différents acteurs humanitaires (MINUSCA, agences des Nations Unies, ONG internationales et nationales) afin d'assurer

20 Rapport d'enquête menée en 2014 par le ministère des Affaires sociales avec l'appui de la FNUAP sur les VBG en République Centrafricaine.

21 République Centrafricaine, Les mouvements de Transhumance sur les couloirs de Bamingui-Bangoran, Nana-Gribizi et Kabo, OIM-FAO, mars 2020. Financé par PBSO, le rapport présente les perceptions des communautés vivant dans les zones traversées par la transhumance sur le processus d'identifier et promouvoir des stratégies de dialogue et de coexistence pacifique entre différentes communautés, et ainsi contribuer à la réduction des conflits liés à la transhumance sur les axes visés par ce projet.

22 Cette section est extraite (adaptée et traduite en français) de l'analyse VBG susmentionnée conduite en 2018 par la Banque mondiale dans le cadre de l'analyse des VBG réalisée en 2018 pour le projet PURACEL en RCA.

23 Les abus ont été rapportés par une dizaine d'enfants et auraient eu lieu dans un centre pour personnes déplacées près de l'aéroport de la capitale Bangui entre décembre 2013 et juin 2014. Un an plus tard, en avril 2016, 150 allégations d'abus sexuels ont été formulées contre des soldats de la paix de l'ONU déployés à Dekoa.

sous la coordination du FNUAP une collecte de données sécurisée et éthique, des référencements et un partage des responsabilités.

IV.3 VBG, EAS et HS en milieu professionnel²⁴

Les violences en milieu professionnel constituent aujourd'hui un sujet d'actualité. La violence en milieu de travail, sous ses différentes formes, touche beaucoup de travailleurs tant du secteur formel que du secteur informel. Elles portent atteinte à l'intégrité des travailleurs et font du milieu de travail un cadre néfaste à leur épanouissement. La diversification des champs d'activités, liée au développement socioéconomique des pays, s'est accompagnée de l'amplification des actes de violence en milieu de travail. Or dans chaque société, les travailleurs ont le droit d'être traités avec respect et dignité. Cette section examine l'ampleur des VBG en milieu professionnel et les visages que prennent ces violences dans ce cadre. Dans le cadre de l'enquête, la sous population concernée était celle des individus exerçant un emploi tant dans le secteur informel que formel, les violences considérées sont celles qui sont associées à l'exercice du métier.

- **Violences verbales**

Il s'agit de contextes et situations au sein desquelles un travailleur se sent maltraité, menacé, intimidé ou agressé dans le contexte de son travail, notamment l'humiliation systématique, l'intimidation, les traitements dégradants, les insultes ainsi que les menaces.

- **Violences physiques**

Comparativement aux violences verbales, les violences physiques sont moins répandues en milieu de travail. L'ampleur des violences physiques subies sur le lieu de travail varie selon les caractéristiques sociodémographiques des personnes enquêtées, cette ampleur est très variable d'une tranche d'âge à l'autre. Sur le plan socioculturel, on observe des différences dans l'ampleur des violences en milieu de travail selon l'appartenance ethnique des victimes, notamment les gifles, les coups de pied, les coups de poing ou l'usage d'une arme.

- **Violences sexuelles**

L'ampleur des violences sexuelles subies sur le milieu de travail est plus faible que celle des autres types de violences (notamment les violences verbales et les violences physiques). Parmi les actes de violence sexuelle subis en milieu professionnel, les abus sexuels tels que les attouchements/caresses constituent l'acte le plus répandu. Il s'agit également de l'acte que les femmes subissent le plus en milieu de travail.

Les causes et facteurs d'influence des violences sexuelles en milieu professionnel sont les suivantes :

- Consommation d'alcool/drogue pendant les heures de travail par un usager ou un collègue,
- Tensions qui surviennent en milieu familial et conjugal,
- Les conditions de rémunération (personnelles financières),
- Les conflits non réglés sur le lieu de travail,
- Les écarts de comportement et le mécontentement des humeurs des clients/usagers

²⁴Rapport d'enquête mené en 2014 par le ministère des affaires sociales avec l'appui de FNUAP sur les VBG en république Centrafricaine

IV.4 Augmentation des cas de VBG dans le contexte de la pandémie de COVID-19

La pandémie de COVID-19 se propage rapidement dans le monde depuis décembre 2019. Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), au 16 novembre 2020, l'épidémie a entraîné plus de 54 millions d'infectés et plus de 1,3 millions de décès dans le monde. Il y a 4900 cas confirmés de COVID-19 avec 63 décès signalés en RCA en novembre 2020 ; mais en janvier 2022, 12 454 personnes confinées dont 101 morts totalisés en RCA d'après l'OMS.

La crise sanitaire mondiale de la pandémie COVID-19 exacerbe les VBG, les risques d'EAS et HS. Si l'on met en parallèle la pandémie actuelle avec des pandémies passées de même ampleur, il en ressort que les femmes et les filles étaient exposées à un risque accru de diverses formes de violence, les formes les plus courantes étant la violence commise par les partenaires et les EAS.

La pandémie COVID-19 a également des conséquences dévastatrices sur les familles, les communautés et les sociétés compte tenu de la perte d'emplois et de revenus qui affecte de manière aiguë les pays à revenu intermédiaire et à faible revenu caractérisés par des déplacements, des conflits, voire des crises humanitaires prolongées, des taux de pauvreté endémiques, des systèmes de santé faibles, ainsi que des lacunes et faiblesses en gouvernance et dans la mise en œuvre de l'État de droit.

V. Cadre politique, juridique et institutionnel des VBG en RCA²⁵

La République Centrafricaine s'est engagée à intégrer les questions d'égalité des sexes et d'autonomisation des femmes dans les processus de décision, de consolidation de la paix et du développement. Hormis les instruments juridiques nationaux, les instruments internationaux (résolutions et conventions régionales et internationales) favorisant la participation des femmes et leur protection ont été ratifiés.

V.1 Cadre politique des VBG en RCA

La **Note technique pour la prise en compte du Genre dans la stratégie nationale du Plan de Relèvement et la Consolidation de de la Paix en Centrafrique (RCPCA)** s'est basée sur les questions de protection et lutte contre les violences sexuelles, de participation politique des femmes, de résilience ainsi que d'autonomisation au cœur des piliers de la stratégie.

La RCA s'est aussi dotée d'une **Politique Nationale pour la Promotion de l'Égalité et de l'Équité (PNPEE) et d'un plan d'action pour sa mise en œuvre**. Aussi un **plan de mise en œuvre de la Résolution 1325 pour la période de 2014-2016** a été rendu disponible, mais plusieurs actions n'ont pas pu être réalisées sur les axes prévus.

Une **Stratégie Nationale de Lutte contre les Violences Sexuelles et Basées sur le Genre** élaborée avec l'appui des partenaires techniques et financiers, ainsi qu'un plan d'action opérationnel de la stratégie nationale de lutte contre les VBG (datant de 2019), assorti de sa Stratégie nationale de lutte contre les VBG, le mariage d'enfants et les MGF en RCA (2019-2023), il existe par ailleurs une politique nationale de promotion de l'égalité et de l'équité du genre (2ème génération – 2020).

²⁵ Cette section est extraite (avec quelques mises à jour opérée en décembre 2021) de l'Évaluation des risques d'exploitation et atteintes sexuelles, harcèlements sexuels en milieu scolaire en République centrafricaine (PAPSE II) préparé par l'Unité de Gestion de projet, ministère de l'Enseignement primaire et secondaire, République centrafricaine, novembre 2020.

Ceci démontre à suffisance de l'engagement politique ferme de la RCA à promouvoir l'égalité des sexes. Cependant, dans la pratique, ces politiques égalitaires pour l'homme et la femme, ou qui protègent la femme, se retrouvent fortement limitées dans leur portée, à cause de la « cohabitation » entre les règles coutumières et le droit positif qui reste méconnu et ignoré de la grande majorité de la population. En sus des contradictions de certaines dispositions des textes nationaux (ex : code de la famille et les instruments internationaux) restent ouvertes. Malgré la ratification de ces textes, les différentes crises et conflits dans le pays ont largement entraîné la dégradation des conditions de vie et de sécurité des femmes déjà précaire, tant en milieu urbain que rural, avec pour conséquence d'entretenir un profil genre inégalitaire en défaveur des femmes et des filles.

V.2 Cadre juridique

V.2.1 Instruments internationaux

Les VBG sont aujourd'hui au centre de préoccupations internationales pour lesquelles des instruments juridiques ont été élaborés pour aider les pays et les acteurs de la société civile à enrayer ce fléau (figure 2) et pour répondre aux défis qui s'imposent dans le domaine des VBG.

Figure 2 : instruments internationaux ratifiés par la RCA

Instruments internationaux	Date de ratification
Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination à l'Égard de la femme (CEDEF)	1991
Convention relative aux droits de l'enfant du 20 novembre 1989	1992
Protocoles additionnels à la Convention relative aux droits de l'enfant dont l'un concerne l'implication d'enfants dans les conflits armés et l'autre dans la vente d'enfants et la pornographie mettant en scène des enfants	2012
Protocole additionnel à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples relatifs aux droits de la femme	2012

V.2.1 Instruments nationaux

La RCA est doté d'un éventail de lois et de politiques qui fournissent une base lui permettant de s'attaquer aux multiples questions entourant les violences basées sur le genre, les violences sexistes, etc.

Figure 2 : instruments internationaux ratifiés par la RCA

Instruments juridiques nationaux	Commentaires
Constitution de la République Centrafricaine du 30 mars 2016	<p>Articles 1 et 2 reconnaissent l'existence des droits de l'homme comme base de toute communauté humaine, de la paix et de la justice.</p> <p>Article 3 alinéa 2 reconnaît que chacun, sans aucune distinction notamment de sexe, a droit à la vie et à</p>

	<p>l'intégrité physique et morale et que nul ne sera soumis au viol.</p> <p>Article 7 alinéa 5 fait obligation à L'État et autres collectivités publiques de protéger la femme et l'enfant contre la violence et l'insécurité, l'exploitation et l'abandon moral, intellectuel et physique ; et d'assurer cette protection par des mesures et des institutions appropriées.</p> <p>Cette loi fondamentale qui adhère aux instruments juridiques internationaux dûment ratifiés consacre le cadre juridique de la protection des enfants, des femmes et des filles contre les violences basées sur le genre.</p>
<p>Loi n° 16.004 du 24 novembre 2016 instituant la parité entre les hommes et les femmes en République Centrafricaine</p>	<p>L'article 1er institue la parité entre les hommes et les femmes dans les emplois publics, parapublics et privés, ainsi que dans les instances de prise de décision en RCA. Son article 7 stipule : « Un quota minimum de 35% des femmes est requis sur la base de leurs compétences, dans les instances de prise de décision à caractère nominatif et électif tant dans les structures étatiques que privées ». Les fonctions à caractère nominatif, sont « pourvues sur la base de l'égalité numérique entre les hommes et les femmes » (art.5).</p> <p>Cette loi constitue un grand bond dans les efforts de contribuer à l'équilibre entre les sexes dans toutes les sphères d'activités socioprofessionnelles.</p>
<p>Loi n°06.030 du 12 Septembre 2006 fixant les droits et obligations des personnes vivant avec le VIH</p>	<p>Cette loi consacre le principe de la non-discrimination à l'égard des personnes vivant avec le VIH/sida. Elle les protège contre la stigmatisation et le non-respect de leur vie privée, tout autant qu'elle leur impose les obligations de non-propagation volontaire sous peine de sanction.</p>
<p>Loi 06.005 du 20 juin 2006 relative à la Santé de la Reproduction</p>	<p>Cette loi garantit l'égalité en droit et en dignité de tous les individus en matière de santé de la reproduction, sans aucune discrimination basée sur le sexe.</p> <p>Par ailleurs, elle offre l'accès aux services de santé aux femmes afin de leur permettre de mener à bien leur grossesse et accouchement.</p> <p>Dans son article 29, elle prévoit certains actes relatifs à toutes les formes de violences sexuelles dont les femmes et les enfants sont en général victimes et renvoie aux dispositions en vigueur pour la répression de ces infractions.</p>

<p>Loi n° 10.001 du 6 janvier 2010 portant Code Pénal</p>	<p>Le mérite de ce nouveau code pénal est que diverses infractions visant le genre, réputées crimes ou délits, sont prévues et réprimées par le nouveau code pénal. Il a repris plusieurs dispositions de la loi portant protection des femmes contre les violences en République Centrafricaine et comblé certaines lacunes dues à l'absence de sanctions dans la loi n° 06.030 du 15 décembre 2006.</p>
<p>Loi n° 10.002 du 6 Janvier 2010 portant code de procédure pénale</p>	<p>Cette loi prévoit la procédure à suivre pour réprimer les différentes infractions à la loi pénale, entre autres les violences basées sur le genre.</p> <p>L'article 2 du code de procédure pénale offre à tous ceux qui ont personnellement souffert du dommage directement causé par l'infraction d'engager une action civile en réparation du préjudice causé par un crime, un délit ou une contravention.</p>
<p>Loi n°06.032 du 15 décembre 2006 relative à la protection de la femme contre les violences en RCA</p>	<p>Il existe une législation spécifique de protection de la femme. Il s'agit de la loi n°06.032 du 15 Décembre 2006 relative à la protection de la femme contre les violences en RCA.</p> <p>La présente loi dispose :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Article 1er: « La violence spécifiquement dirigée contre les femmes s'entend de tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques y compris les menaces de tels actes que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée • Art. 9: Sont considérées comme violences faites aux femmes et punis conformément aux dispositions de la présente loi, outre les définitions ci-dessus, les comportements ou actes ci-après les: <ul style="list-style-type: none"> ○ coups et blessures volontaires; ○ mauvais traitements; ○ excisions génitales féminines y compris toutes interventions incluant l'ablation partielle ou totale des organes génitaux féminins pratiquées pour des raisons culturelles ou religieuses ou pour toute autre raison non thérapeutique génitale.

	<p>Le titre II de cette loi traite de la protection de la femme et notamment, les articles 11 à 17 qui organisent la protection sociale et judiciaire de la femme.</p> <p>Il est indiqué à l'article 14 que le juge peut être saisi par : la victime ; le travailleur social ; le Procureur de la République ; les administrations publiques œuvrant dans le domaine de la protection de la femme ; les organisations non gouvernementales et autres associations s'occupant de la protection de la femme et les Officiers de Police Judiciaire compétents.</p>
<p>Loi n°15-003 du 03 juin 2015 portant création, fonctionnement et organisation de la Cour pénale Spéciale (CPS) en RCA</p>	<p>La CPS est chargée d'enquêter, d'instruire et de juger les violations graves des droits humains et les violations graves du droit international humanitaire, y compris les violences sexuelles, commis sur le territoire de la République Centrafricaine depuis le 1^{er} janvier 2003.</p> <p>La Cour Pénale Spéciale dotée d'un mandat robuste qui est celui de poursuivre et condamner les principaux auteurs de crime et violence contre les filles et les femmes. L'intervention de cette cour aura pour avantage, non seulement de poursuivre et condamner les auteurs de ces crimes, mais également de dissuader les potentiels agresseurs.</p>
<p>Décret n°15.007 du 8 janvier 2015, portant création de l'Unité Mixte d'Intervention Rapide et de Répression des Violences Sexuelles Faites aux Femmes et aux enfants (UMIRR).</p>	<p>Cette unité, ayant une compétence nationale, mais basée à Bangui est composée des éléments de la Gendarmerie et de la Police. Elle est appuyée par les Officiers de Police de la MINUSCA qui renforcent les capacités des Enquêteurs dans les procédures judiciaires. Elle a été mise en place dans une vision de créer et d'entretenir dans le pays un cadre propice et approprié pour la prévention et la répression des infractions relatives aux violences sexuelles liées au conflit et autres formes de violences basées sur le genre et aux violations des droits de l'enfant, ainsi qu'à la prise en charge efficace et efficiente des victimes.</p> <p>Deux arrêtés ministériels portant organisation et fonctionnement de l'Unité ont été signés le 29 février et le 9 décembre 2016 pour appuyer les mesures d'applications du décret de création de l'UMIRR. Aussi, des Cadres ont été nommés pour assurer les services de prévention et d'alerte, d'enquêtes et d'investigation, d'assistance juridique ainsi que ceux d'accompagnement médical et psychosocial au sein de l'Unité</p>

Arrêté interministériel N° 013/PM/18 du 07 juin 2018 en modification de l'arrêté N°007 d'avril 2005 portant création du comité national de lutte contre les pratiques néfastes.	A travers ce comité, le gouvernement s'est engagé dans la conception, la mise en œuvre et le suivi-évaluation/coordination des interventions en matière de prévention et de prise en charge des VBG en République Centrafricaine.
Note circulaire du Ministre de la Justice du 8 Mars 2016	Cette note met un terme à la pratique de la correctionnalisation des crimes sexuels régie par une circulaire du Parquet Général de 1998 à l'attention des Parquets de la République

V.3 Cadre institutionnel

V.3.1 Cadre institutionnel étatique

La RCA dispose d'un Cadre Institutionnel à travers quatre (04) Ministères clés qui contribuent aux actions de prévention et de lutte contre les VBG, ainsi que de la prise en charge des victimes, notamment les Ministères de la Promotion de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfant ; de la Santé et de la Population ; de la Sécurité et de la Justice.

❖ **Le Ministère de la Promotion de la Femme, de la Famille et de la Protection de l'Enfant, (MPFFPE)**

Ce Ministère, à travers sa Direction Générale en charge de la promotion de la femme, met en œuvre la politique du gouvernement en matière de promotion de l'égalité et de l'équité et contribue à la prévention et à la réponse sur le plan national en matière de lutte contre les VBG par les actions suivantes : information et sensibilisation des communautés ; accueil et orientation des victimes des VBG ; counseling et prise en charge psychosociale ; dénonciation et soutien aux procédures judiciaires contre les auteurs de violences à l'endroit des femmes et des enfants.

❖ **Le Ministère de la Santé et de la Population**

Ce Ministère intervient au titre de la définition et la mise en œuvre de la politique nationale de santé, mais également à travers d'autres mécanismes de mise en œuvre des programmes au VIH/SIDA à travers le Comité National de Lutte contre SIDA (CNLS).

❖ **Le Ministère de la Sécurité publique**

Il intervient à travers les services de la police, des brigades et de l'Unité Mixte d'Intervention Rapide et de Répression des violences sexuelles faites aux femmes et aux enfants (UMIRR), chargée de prévenir et réprimer toutes les formes de violences sexuelles commises sur les femmes et les enfants y compris les veuves et les orphelins.

❖ **Le Ministère de la Justice, Garde des Sceaux et de la Moralisation**

Dans le cadre de la réforme des droits, ce Ministère avec le PNUD, a procédé à la révision du code de procédure pénale et du code pénal centrafricain dans lequel les nouvelles infractions liées aux VBG (harcèlement sexuel, détournement de mineurs en milieu scolaire, etc.) ont été intégrées.

Les victimes de violences ou d'abus divers peuvent directement saisir la juridiction compétente pour obtenir réparation. Ces juridictions sont décrites dans le tableau ci-dessous.

Figure 2 : Différentes Juridiction en RCA

Juridiction	Compétences
Tribunal de grande instance	Tous les litiges civils
Tribunal correctionnel	Tous les délits
Tribunal du travail	Contentieux en matières sociales
Tribunal pour enfant	Contravention, délit et crime commis par un mineur
Tribunal administratif	Contentieux entre les fonctionnaires après épuisement du recours hiérarchique ou les particuliers avec l'administration
Tribunal de police	Toutes les contraventions
Tribunal Militaire Permanent (TMP)	Infractions commises par des militaires dans l'exercice de leurs fonctions ou dans les casernes
Cour criminelle	Tous les crimes
Cour Pénale Spéciale (CPS)	Toutes les violations graves des droits humains et du droit international humanitaire (crime de génocide, crimes contre l'humanité et crimes de guerre) commis sur le territoire de la RCA depuis 1 ^{er} janvier 2003.

A l'exception de la CPS, en cas d'insatisfaction de la décision prise par les juridictions citées dans le tableau 2, la victime peut recourir à une juridiction supérieure notamment la Cour d'Appel et la Cour de Cassation.

Le Ministère, en partenariat avec le PNUD dans le cadre du *projet de Renforcement de l'État de droit*, a procédé à la révision du Code de Procédures Pénales et du Code Pénal dans lesquels de nouvelles infractions liées aux VBG (harcèlement sexuel, détournement des mineurs en milieu scolaire, etc.) y ont été intégrées.

❖ **Le Haut-Commissariat aux Droits de l'Homme (OCDH)**

Créé par Décret n°01.074 du 30 mars 2001, l'OCDH a pour mission de veiller et de mettre en œuvre la politique du Gouvernement en matière de des Droits de l'Homme, de contribuer à la promotion de la culture de la paix. Il mène des actions de sensibilisation des populations sur le respect des droits de devoirs des citoyens ainsi que des libertés, sur la déclaration universelle des droits de l'homme et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples. Toutes ces actions concourent à la prévention des violences.

❖ **La Commission National des Droits de l'Homme (CNDH)**

Créée par la loi n°91/009 du 25 septembre puis remplacée par la loi n°96.003 du 10 janvier 1996, la CNDH a pour mission de : (i) veiller sur toute l'étendue du territoire au respect des droits fondamentaux de l'homme tels que définis par la Déclaration universelle des droits de l'homme et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et de la Constitution de la RCA ; (ii) promouvoir

ces droits par tous les moyens et (iii) émettre des avis sur toute question ou tout projet de textes touchant aux droit de l'homme.

❖ **Le Comité National de lutte contre les pratiques traditionnelles néfastes à la santé de la femme et de la petite fille et les violences à leur égard**

Créé par Arrêté Interministériel en 2001, le Comité regroupe les Départements ministériels suivants : Affaires Sociales, Santé, Intérieur, Justice, Justice, Éducation, Plan et Environnement. Ses attributions sont entre autres : collecter toutes les données relatives aux pratiques néfastes et aux violences affectant la santé des femmes et des filles ; sensibiliser, informer et éduquer la population sur ces pratiques néfastes et les violences ; proposer des mesures tendant à l'éradication de ces pratiques néfastes et des violences ; dénoncer toute forme ou tentative de pratiques néfastes, de violences faites sur les femmes et les filles ; sensibiliser, informer et éduquer la population sur les relations existant entre le VIH/SIDA et certaines formes de violences à l'égard des femmes et des filles ; élaborer et mettre en œuvre un Plan d'Action National de lutte contre les pratiques néfastes et violences à l'égard des femmes et des filles ; coordonner les efforts déployés par les organisations non gouvernementales (ONG), les Organisation à Assises Communautaires (O.A.C) et les confessions religieuses pour l'élimination de ces pratiques et violences.

❖ **Le Comité de Suivi de la mise en œuvre de la Convention pour l'Élimination de toutes les formes de Discrimination Envers les Femmes (CEDEF)**

Créé par Arrêté n°012 du 13 juin 2007, le Comité est chargé de : faire le suivi de l'application effective de la CEDEF par le Gouvernement ; constituer une banque de données actualisées sur toutes les actions visant la mise en œuvre de la CEDEF au niveau national ; soutenir les initiatives visant la diffusion et la vulgarisation des dispositions de la Convention au sein de la population ; dresser un rapport initial et des rapports périodiques sur la mise en œuvre de la CEDEF dans le pays pour soumission au Secrétariat Général de l'Organisation des Nations Unies par le Gouvernement.

V.3.2 Cadre institutionnel non-étatique

- ❖ Les agences du système des Nations Unies au côté du gouvernement dans les programmes de promotion et de protection des droits humains ainsi que les AES/HS et VBG. Il s'agit entre autres la MINUSCA, le PNUD, le HCR, L'OCHA, l'OMS, l'UNFPA, l'UNICEF, l'ONUFEMMES, le PAM et la FAO.
- ❖ Les ONG internationales intervenant dans l'humanitaires : Médecins Sans Frontières (**MSF**), Comité International de la Croix Rouge (**CICR**), Catholic Organization for Relief and Development Aid (**CORDAID**), etc.
- ❖ Les organisations nationales de la société civile sont également impliquées dans la lutte contre les violences basées sur le genre et mènent des activités de sensibilisation, d'information, d'appui aux victimes, de défense et de dénonciation des différentes violations aux autorités judiciaires compétentes. Les organisations opérationnelles sont : l'Association des Femmes Juristes de Centrafrique (**AFJC**) ; l'Observatoire Centrafricain des Droits de l'Homme (**OCDH**) ; la Commission Épiscopale Justice et Paix (**CEJP**) ; Réseau des Femmes Croyantes Médiatrices de la Paix (**RFCMP**) ; la section nationale du Comité Inter Africain de Lutte contre les Pratiques Néfastes à la Santé de la Femme et de la Fille (**CIAF/Centrafrrique**) ; Cercle des Théologiennes de Centrafrique (**CERCLE**) ; l'Action des Femmes Unies pour la Démocratie et le Développement Durable (**AFUD**), Organisation Nationale des Personnes Handicapées

(ONAPHA). D'autres organisations existent, mais elles n'interviennent pas directement sur les questions des AES/HS en milieu scolaire.

VI. Risques de VBG, EAS et HS et recommandations pour atténuer les risques

VI.1 Risques en lien aux activités du Projet d'Appui au Secteur Privé en République Centrafricain

Le niveau de risque VBG, EAS / HS du projet est évalué comme **substantiel**.

- Ce niveau est dû à plusieurs éléments. D'une part, les caractéristiques contextuelles de la République centrafricaine, où tels que décrit dans les sections précédentes, les **prévalences des divers types de VBG envers les femmes et les filles sont très élevées** (violences physiques, violences sexuelles, exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuels) dans un pays traversé depuis plusieurs décennies par crises politiques, humanitaires et conflits prolongés, où des centaines de milliers d'habitants sont en situation de déplacement, et vivent dans des situations d'extrême pauvreté.
- Les services sociaux ne sont pas encore entièrement instaurés dans tout le pays et la plupart des communautés n'ont pas accès aux services de base, y compris aux services de prévention et de réponse aux VBG pour la prise en charge holistique des besoins des survivantes, qui souffrent d'un manque de ressources humaines et financières et ont des capacités réduites.
- Un autre facteur contextuel est lié aux très hauts niveaux d'acceptabilité de la violence notamment de la violence conjugale, y compris par les femmes, ce qui augmente l'incidence d'EAS/HS.
- Enfin, les risques de VBG, y compris ces d'EAS/HS, sont fortement exacerbés par la crise sanitaire comme celle du covid-19.
- Ces facteurs s'ajoutent à d'autres risques d'exacerbation/génération de VBG, et risques d'EAS et HS directs et indirects liés aux activités du projet, résumés dans le tableau ci-dessous tels que :

Risques directs d'EAS et HS :
<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'EAS et de HS commis en particulier envers les femmes et les filles centrafricaines (qui sont particulièrement vulnérables aux différentes formes de VBG) par l'ensemble des personnels du projet, y compris les personnels des organisations de soutien au développement des entreprises et des entrepreneurs identifiées par le projet (organisations non gouvernementales, associations, écoles de gestion et de commerce, organisations publiques et privées et instituts de formations, incubateurs, chambres de commerce, réseaux et groupement d'artisans, etc.), et/ou des représentants les Ministères et/ou de toutes les structures associées à l'exécution des activités des projets précisément : <ul style="list-style-type: none"> ○ Exploitations, abus sexuels et harcèlements sexuels à l'encontre des bénéficiaires de la composantes 1 et des <u>sous-composantes 1.4</u>. ○ Risques accrus pour les femmes entrepreneurs et les jeunes y compris les jeunes filles qui constituent le groupe ciblé prioritaire de la <u>composante 1</u>.
<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'EAS et HS liés à l'absence de code de conduite applicable à l'ensemble des personnels des projets ou représentant des Ministères et de toutes les structures associées. Les codes de conduite doivent garantir un environnement de travail sûr et respectueux pour le personnel féminin et qui prohibe et sanctionne les EAS et HS. <ul style="list-style-type: none"> ○ Exploitations, abus sexuels et harcèlements sexuels commis par des membres des personnels envers d'autres membres des personnels au sein des

<p>différentes organisations et structures impliquées dans la mise en place des activités du projet de la <u>composante 1</u>.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Risques accrus pour les femmes et les jeunes.
<ul style="list-style-type: none"> ● Risques d'EAS et HS liés au manque potentiel de supervision du personnel masculin et féminin qui participent à la mise en œuvre des activités du projet. <ul style="list-style-type: none"> ○ Exploitations, abus sexuels et harcèlements sexuels commis par des membres des personnels masculins envers d'autres membres des personnels féminins.
<ul style="list-style-type: none"> ● Risques d'EAS et HS commises dans le cadre des activités de renforcement des capacités des différents organismes impliqués dans la mise en œuvre du projet. <ul style="list-style-type: none"> ○ Exploitations, abus sexuels et harcèlements sexuels à l'encontre des bénéficiaires de la <u>composantes 1 et des sous-composantes 1.4</u>.
<p>Risques indirects de VBG, EAS et HS :</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Risques d'accroître ou exacerber les VBG notamment les violences domestiques dont la prévalence est très élevée en RCA si les communautés, notamment les époux/pères/frères ne sont pas pleinement engagées et mobilisées dès la conception (et la mise en place) des activités des projets qui favorisent l'accès aux femmes aux activités de développement des compétences entrepreneuriales. En effet, si les objectifs et activités visant à améliorer l'offre et l'accès aux services d'aide aux entreprises et microentreprises destinés aux femmes, et aux jeunes, ne sont pas clairement explicités, ce ciblage peut donner lieu à des déséquilibres des dynamiques et rôles de genre au sein des ménages, qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes et les filles. ● Risques de déni d'accès aux activités du projet par les femmes ou les filles en l'absence de l'autorisation des époux ou d'un membre masculin de la famille. ● Risques liés au manque d'accès des bénéficiaires féminins aux avantages et services des projets (ex : manque de représentativité dans la conceptualisation et l'opérationnalisation des composantes 1 et 2)
<ul style="list-style-type: none"> ● Risques d'assister à des pratiques néfastes et dangereuses pour les survivantes de VBG, liés à l'absence de connaissances et compétences sur les VBG et EAS de l'ensemble des personnels des projets et/ou représentant des Ministères et structures associées à l'exécution des activités des projets.
<ul style="list-style-type: none"> ● Risques liés à l'absence d'informations pour les bénéficiaires féminins concernant le projet et les risques associés à cause du manque de consultations avec les bénéficiaires féminins (en amont des projets ainsi que pendant leurs mises en œuvre) dans des conditions sûres et confidentielles.

Au niveau de la composante 1 : l'exploitation et les abus sexuels (EAS) peuvent être le fait des personnes qui seront impliquées dans la phase de renforcement des prestataires de services de soutien aux entreprises, les associations professionnelles, les ONG, les prestataires de formation et les organisations de développement du secteur privé ; développer des liens entre les entreprises et les investisseurs plus ou moins sophistiqués, les MPME pour permettre l'approvisionnement local ; et l'appui au dialogue public et à l'amélioration de l'environnement des affaires ; Développement des compétences et soutien à l'emploi des jeunes.

Au niveau de la composante 2 : l'exploitation et les abus sexuels (EAS) peuvent être le fait des personnes qui seront impliquées dans le choix des jeunes à risque/vulnérables qui vont bénéficier de l'acquisition de biens et services pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un mécanisme de garantie partielle de crédit.

- Il pourra s'agir de toutes les parties prenantes impliquées dans la gestion du projet notamment des responsables des partenaires d'exécution qui gèrent le recrutement des bénéficiaires, des formateurs ou des membres des communautés, des responsables des services de l'état impliqués dans cet exercice ; pendant la phase du renforcement de la gestion des ressources humaines et de la paie, tous les personnels impliqués dans le cadre de la mise en œuvre de ce projet à risque/vulnérables qui vont bénéficier des activités de renforcement des capacités.
- Il pourra s'agir de toutes les parties prenantes impliquées dans la gestion du projet notamment les responsables des partenaires d'exécution qui gèrent le recrutement des bénéficiaires, les responsables des attributions des marchés, des responsables des institutions, et les formateurs, des responsables des services de l'état, toutes les personnes impliquées dans cet exercice.

Les responsables ci-haut mentionnés pourraient par exemple demander des faveurs sexuelles aux femmes en échange de leur recrutement, leur formation en les facilitant la tâche pendant la phase du dépôt des dossiers ou encore pendant la phase de l'annonce portant sur les avis de recrutement.

Le conflit intercommunautaire longtemps vécu en RCA peut resurgir pendant la phase du renforcement des capacités et entraîner l'exclusion de certaines institutions, ONGs, ou associations selon leur appartenance à certaines communautés ou ethnie.

Par ailleurs, dans toutes les composantes, le risque de violence sexiste est certain et peut se manifester sous les formes suivantes, mais sans s'y limiter :

- ✓ la violence physique (notamment les gifles, les coups de pied, les coups de poing ou l'usage d'une arme) ;
- ✓ la violence psychologique (notamment l'humiliation systématique, l'intimidation, les traitements dégradants, les insultes, la stigmatisation des survivants des violences basées sur le genre et les différentes formes des violences ainsi que les menaces) ;
- ✓ la violence sexuelle, qui comprend toute forme de contact sexuels non consensuels, y compris le viol ;
- ✓ la violence perpétrée par un partenaire intime ancien ou actuel.

VII.2 Préoccupations des communautés consultées vis-à-vis des VBG

L'UGP a organisé des consultations publiques conjointement avec les Consultants en charges d'élaboration des autres instruments de sauvegardes dans les préfectures de la Mambéré Kadéï à Berberati, la Nana-Mambéré à Bouar, dans la Mbomou à Bangassou et la Ouaka à Bambari durant le mois de Décembre 2021. C'était une occasion pour les membres des communautés consultées de partager leurs graves et sérieuses préoccupations quant aux « risques d'harcèlement sexuels en milieu professionnels et la pratique du « recrutement contre le sexe ». « L'insuffisance de la communication

et la sensibilisation sur les IST, les VBG et le Covid » a aussi été communiqué par les communautés de ces différentes préfectures (ref) CGES PASPRC.

Ces préoccupations exprimées par les communautés locales confirment le niveau de risque substantiel du projet.

VI.3 Analyse des services offerts pour la prévention et la prise en charge ²⁶

VI.3.1 Caractéristiques des prestataires de services

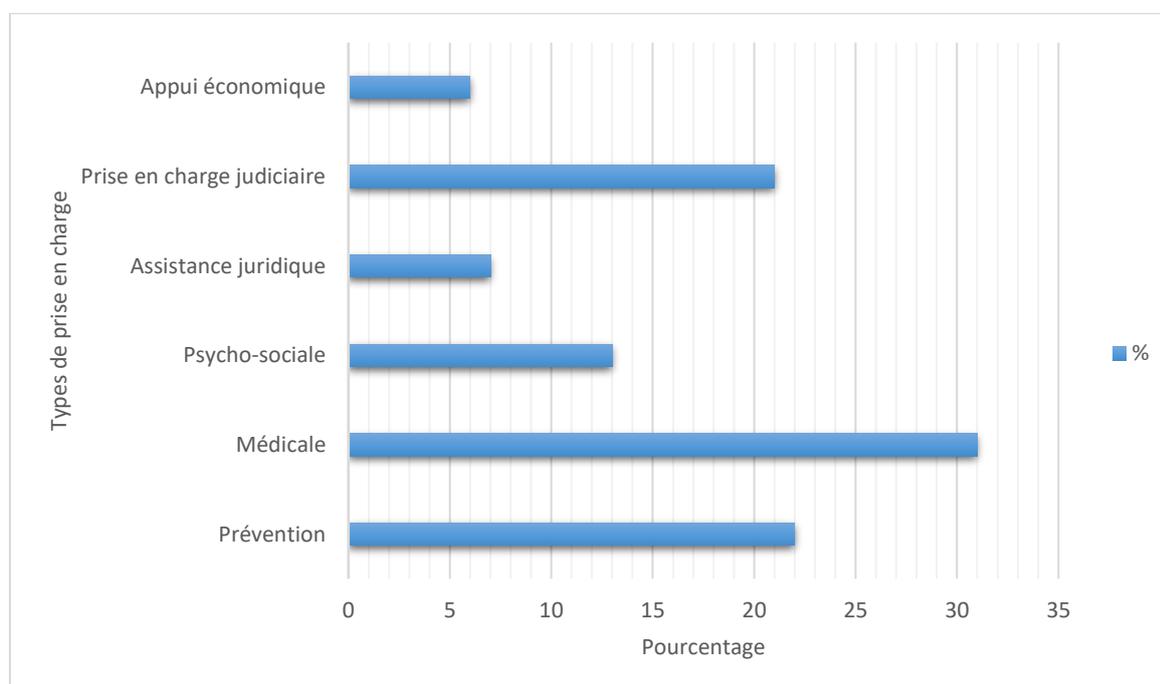
Les services offerts aux survivantes de VBG et EAS/HS sont orientés dans les différents types de prise en charge et inégalement répartis sur le territoire national avec une forte concentration à Bangui.

Les FOSA sont fortement impliquées dans la prise en charge médicale avec la délivrance d'un certificat médical, condition sine qua non à la procédure judiciaire. Les services de prévention sont également nombreux, mais les autres prises en charge sont peu nombreuses.

Les ressources d'origines diverses ont permis la prise en charge des services offerts aux victimes des VBG et EAS/HS. Ces ressources proviennent de l'État centrafricain (43,9%), des partenaires techniques et financiers (23%) et des contributions des membres (34%).

Il y a lieu de noter que les ressources mises à dispositions pour la prise en charge des VBG restent encore faibles et ne permettent pas de couvrir tous les besoins. De ce point de vue, l'appui des partenaires techniques et financiers est indispensable.

La figure ci-dessous présente la répartition des services par type de prise en charge.



²⁶ Cette section est extraite (avec quelques mises à jour opérée en décembre 2021) de l'Évaluation des risques d'exploitation et atteintes sexuelles, harcèlements sexuels en milieu scolaire en République centrafricaine (PAPSE II) préparé par l'Unité de Gestion de projet, ministère de l'Enseignement primaire et secondaire, République centrafricaine, novembre 2020.

Les services offerts sont orientés sur (i) la prévention, (ii) les références, (iii) la prise en charge médicale, (iv) la prise en charge psychosociale des survivantes, (v) l'assistance juridique aux survivantes, (vi) prise en charge judiciaire, (vi) l'assistance économique aux survivantes et (vii) le suivi des survivantes.

La prévention :

Les activités de prévention réalisées par les différentes structures reposent sur la sensibilisation (93,2%), le plaidoyer basé sur les évidences (4,5%) et la formation (2,3%). Le faible intérêt accordé au plaidoyer ne permet pas aux autorités locales d'avoir une meilleure compréhension des enjeux des VBG/AES/HS afin d'y accorder une place de choix dans leurs interventions. L'importance accordée à la sensibilisation se justifie par la volonté de certains prestataires d'orienter leurs interventions vers les communautés que vers les décideurs. Les champs d'intervention des prestataires sont très limités par manque de ressources suffisantes pour la réalisation des activités. Les domaines couverts sont principalement l'information sur les conséquences sanitaires, l'information sur les recours à utiliser notamment la prise en charge médicale, judiciaire, psycho-sociale, la sensibilisation des groupes à risque, etc. La sensibilisation menée est souvent entourée de publicité et mobilise peu de moyens. Les supports de communication relevés sont : les émissions radio-télévisées, les affiches et dépliants, tableaux et boîtes à images, les théâtres et sketches, la cinématographie, etc.

Les prestataires de services accordent peu d'importance à la formation qu'ils considèrent de « budgétivore ». En principe, la formation devrait occuper une place importante dans les stratégies de la prévention si elle est diversifiée et intégrée à la communication pour le développement. La communication, quant à elle, peut stimuler les changements de comportement de la population. La stratégie de communication utilisée par les prestataires est basée sur : (i) la communication interpersonnelle (77,3%) ; les campagnes publiques, les réunions/causeries éducatives (18,2%) et la communication de masse (2,3%).

Les cibles visées sont : les communautés, les femmes, les enfants et les jeunes, les leaders religieux et associatifs, les leaders politiques, administratifs, militaires et judiciaires.

Il existe un système de collaboration entre les prestataires et les autres services dans le contexte de la prévention. Selon les directives relatives à la prise en charge des VBG, il est recommandé aux prestataires de services de travailler dans l'esprit de collaboration et de réciprocité. Cette approche relève d'une forme de sensibilisation et d'éducation car elle permet d'informer les victimes sur la conduite à tenir en cas de survenance de violence. La collaboration entre les prestataires facilite la fluidité des recours, limite la corruption et conduit à leur aboutissement.

Les difficultés rencontrées par les prestataires sont : (i) le manque de moyens pour la mise en œuvre des activités et (ii) l'absence des partenaires techniques et financiers.

Le référencement :

Au niveau du pays, on peut relever 3 systèmes de référence encore fonctionnels. Il s'agit de :

- le renvoi de prise en charge médicale,
- le renvoi d'assistance et de prise en charge juridique et
- le renvoi d'appui économique aux survivantes.

Les survivantes sont référées aux structures compétentes pour une meilleure prise en charge. **On relève une faible capacité des prestataires à référer par faute de l'accessibilité des survivantes aux**

différents services. On note également que les services judiciaires et de santé sont disponibles et les plus accessibles à travers le pays.

Dans les pratiques, les survivantes des VBG et EAS/HS ou leurs parents font recours aux Chefs de quartiers/villages pour faire réparer les dommages subis. On constate que ces Chefs ne sont pas mieux outillés sur la prise en charge des VBG. C'est ce qui traduit la faible capacité des communautés à répondre efficacement à ce phénomène car les Chefs de quartiers/villages n'ont pas une bonne connaissance du droit et encore moins des dispositions nécessaires à prendre pour assurer une meilleure prise en charge judiciaire aux survivantes. En l'absence des prestataires publics et privés, la communauté joue un rôle essentiel dans le référencement et prise en charge des survivantes. On constate un faible niveau de connaissance des procédures et des droits humains au sein de la communauté, un faible niveau d'information pour la référence et prise en charge des survivantes et une méconnaissance des besoins des survivantes et de la démarche à suivre en cas de survenance des cas de VBG. On note également les pesanteurs culturelles qui freinent aussi le référencement des victimes vers services compétents notamment : la réaction accusatrice ou moqueuse de la communauté, la menace permanente des auteurs, le manque de moyens, la méconnaissance des rôles assignés à certains prestataires, etc.

Prise en charge psycho-sociale :

La prise en charge psycho-sociale constitue une dimension fondamentale en RCA. Elle consiste en plusieurs activités menées par les prestataires des services et concerne les domaines suivants : écoute/conseil, suivi psychologique et la gestion des traumatismes, appui à la scolarisation, placement ou accueil et hébergement.

On note l'existence des centres d'écoute et des unités de counseling dans les Formations Sanitaires (FOSA) assurés par les services sociaux spécialisés. Il existe des Lignes Vertes (communication téléphonique gratuite) pour les VBG, AES/HS : (i) 4040 mis en place par l'ONG Internationale Danish Refugee Council (DRC) et (ii) 4044 offerte par la MINUSCA. C'est un outil gratuit pour recevoir les conseils, l'orientation et le référencement des cas de VBG et EAS/HS en toute confidentialité. Plusieurs activités sont menées de façon bénévole par les prestataires et parfois avec l'appui des partenaires au développement via les ONG internationales.

Il existe 27 structures qui fournissent des prestations dans le domaine de la prise en charge psycho-sociale en RCA (Rapports d'enquête, janvier 2014). Ces structures réfèrent les victimes vers les prestataires médicaux, d'assistance judiciaire et d'appui économique. Ces structures sont confrontées aux difficultés suivantes : (i) l'absence du personnel qualifié, (ii) l'ignorance des droits des survivantes, (ii) risque de représailles lorsque l'auteur appartient à un groupe armé dans les zones d'insécurité.

On note un faible intérêt accordé à la prise en charge psycho-sociale par les prestataires. Les facteurs suivants peuvent fournir une explication : (i) les capacités des prestataires de services (santé) sur la prise en charge intégrée des VBG incluant la préférence pour la prise en charge psycho-social ; (ii) les survivantes et leurs familles n'ont pas une bonne perception de l'intérêt de cette prise en charge et du besoin d'en bénéficier ; (iii) le manque du personnel qualifié d'écoute et de prise en charge spécialisée au sein des FOSA et ONG ; (iv) le manque des ressources pour les interventions des travailleurs sociaux (visites des victimes à domicile et réalisation des enquêtes). Ces facteurs influencent les capacités des prestataires à documenter les dossiers des victimes survivantes et assurer un suivi adéquat.

Prise en charge médicale :

A l'exception des services abortifs (prohibés par la loi centrafricaine), plusieurs prestataires offrent divers services médicaux aux survivantes notamment le counseling/écoute-orientation, les soins prénatals et post-partum, le transfert vers les structures de référence, les consultations gynécologiques classiques, l'offre de contraceptifs (pilules) du lendemain.

Le Service médical est assuré dans les FOSA par le personnel formé en la matière et surtout par les ONG internationales (MSF, MDM, ALIMA et autres). Il n'existe aucun médecin légiste dans les FOSA. Les services dans les FOSA sont offerts à toute personne (enfant, femme, homme), pour un incident survenu dans les 72 heures ou au-delà, survivante de viol, de tentative de viol, d'agression ou d'attouchements.

Les prestataires des services médicaux collaborent avec d'autres structures de prise en charge car il n'existe pas souvent du personnel qualifié et d'équipements nécessaires pour les interventions relatives à toutes les conséquences des violences. Cette collaboration s'étend aux institutions suivantes : Commissariat de police, brigade de gendarmerie, FOSA, ONG d'assistance juridique et humanitaire, association d'aide aux victimes, tribunal et le service social.

Il existe des directives nationales que le personnel médical et paramédical les applique.

Certains services médicaux offerts ne sont pas accessibles aux survivantes qui sont souvent financièrement limités et incapables de supporter les frais y relatifs. De ce fait, la survivante est abandonnée et obligée de se faire prendre en charge par ses parents ou connaissances sans l'assistance de l'auteur qui refuse de reconnaître les accusations portées contre lui.

La prise en charge des Infection Sexuellement transmissibles (IST) et les examens médicaux constitue un obstacle majeur à une prise en charge médicale de qualité à cause des frais à payer par la survivante.

On note également que les interventions des professionnels de santé sont influencées par des facteurs qui sont de nature à limiter une meilleure prise en charge. La survivante peut décider subitement d'interrompre sa prise en charge (cas de viol ou d'inceste) ou refuse de faire certains examens médicaux (test de VIH).

Les prestataires sont confrontés aux difficultés suivantes : (i) absence de matériels et équipements adéquats ; (ii) problème de confidentialité ; (iii) absence de personnel qualifié ; (iv) pressions familiales ; (v) corruption et désir d'interruption de procédure lorsque les auteurs sont connus de victimes ou s'il y a un lien de famille ; (vi) absence de témoignage et non déclaration objective des faits par la survivante ou les membres de sa famille ; (vii) ignorance des droits par les survivantes et leurs familles. Tous ces facteurs sont de nature à faciliter l'interruption ou l'abandon des procédures et augmenter le nombre des survivantes non prises en charge d'une part et renforcer la médiation sociale reconnue comme le principal recours qui s'offre gratuitement et pour lequel la survivante a une reconnaissance sociale d'autre part.

Prise en charge juridique :

L'aspect juridique concerne les services offerts aux survivantes des violences basées sur le genre et à toutes personnes en difficulté fréquentant les centres d'écoute ou cliniques juridiques. **Il existe 15 structures d'assistance juridique qui aident les survivantes à connaître leurs droits et les procédures.** Ces structures exercent également dans l'accueil, l'écoute et l'orientation des victimes.

Pour ce qui est de l'assistance judiciaire, les victimes sont assistées lors du procès aux différents niveaux de juridiction par un avocat. La Prise en Charge Judiciaire est une assistance gratuite, afin de favoriser l'accès au droit, à l'information et l'orientation aux personnes vulnérables qui peuvent bénéficier d'une aide juridictionnelle prise en charge par l'État.

Les structures de prise en charge juridique collaborent étroitement avec les forces de sécurité intérieure (police et gendarmerie), les tribunaux et le Service social (public). Dans les pratiques, les ONG/Associations recensent les survivantes et leur fournissent des conseils et les orientent vers les structures spécialisées. Cependant, peu de victimes acceptent de se faire prendre en charge.

Elles sont confrontées aux difficultés suivantes : (i) la faiblesse de l'état de droit ; (ii) les dysfonctionnements observés dans les services judiciaires (corruption et impunité) ; (iii) l'inaccessibilité aux tribunaux dans certaines régions ; (iv) le manque de formation sur les VBG ; (v) la peur et l'angoisse des survivantes ; (vi) les pressions familiales et la non-déclaration objective des faits. Ces difficultés limitent les possibilités d'une meilleure prise en charge juridique/judiciaire des survivantes.

Prise en charge judiciaire :

Les structures de prise en charge judiciaire orientent les survivantes vers les prestataires médicaux pour l'établissement des certificats médicaux. Elles collaborent avec le commissariat de police, la brigade de gendarmerie et le tribunal. Elles sont confrontées à des difficultés qui sont entre autres : (i) l'arrangement à l'amiable des parties prenantes ou le désir d'une médiation sociale ; (ii) les pressions familiales ; (iii) l'ignorance des droits par les survivantes ; (iv) non prise en charge des frais de justice par le plaignant ou la survivante.

Assistance économique :

Il existe 12 structures qui assurent l'assistance économique aux survivantes des VGB visant un appui à la réinsertion socioéconomique. Cette assistance est centrée sur l'octroi de micro-crédit, l'accueil/écoute-orientation et la formation en gestion des activités génératrices de revenus (AGR) ; Ces structures disposent d'un système de référence/renvoi vers celles d'assistance juridique et judiciaire et également de prise en charge médicale. Ces structures sont confrontées aux difficultés suivantes : (i) la confidentialité et la sécurité des survivantes et (ii) le non-remboursement de crédits par les survivantes.

Suivi des survivantes :

Les prestataires s'impliquent dans le suivi des dossiers afin de conduire une bonne prise en charge des survivantes et limiter les abandons de procédures et l'impunité. Cette dernière constitue en elle un facteur d'abandon et du non-recours à la justice.

VII. Plan d'action pour l'atténuation des risques de VBG, EAS et HS

Pour gérer correctement les risques de violence sexiste inhérente aux activités du PASPRC, il est nécessaire de disposer d'un **plan d'action** qui détaillé de manière précise :

- La manière dont le projet mettra en place les protocoles et mécanismes de lutte contre les risques de violence sexiste ; et
- Le mode de résolution des cas de violence sexiste éventuels.

Un plan d'action de lutte contre la violence sexiste est recommandé pour les projets à risque modéré, substantiel et élevé, mais les activités qui y sont décrites varieront en fonction du risque : plus le risque est élevé, plus il faudra expliquer comment y faire face dans le cadre du plan d'action. Il va sans dire que les éléments du plan d'action contre la violence sexiste doivent être adaptés à chaque projet, à la législation du travail et aux conventions collectives locales.

PLAN D'ACTION

N°	Mesures d'atténuation	Responsable	Echéance	Indicateur	Budget Cout (FCFA)
01	Elaboration de TDR et recrutement d'un Assistant en VBG-AES/HS	Chargé des Mesures de sauvegarde ; Chargé de passation des marchés/ UGPAGIR	1 mois après validation du Plan	L'Assistant est recruté	NA
02	<p>Elaboration et Validation des outils de sauvegarde sociale : Règlement Intérieur, Code de Bonne conduite et Plan d'Action par UGPAGIR avec la Banque Mondiale.</p> <p>Le code de conduite pour le personnel du projet doit inclure les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportement interdit - Liste des sanctions - Standards minimums à suivre pour l'UGP - Obligations de rapportage et mécanisme de 	Chargé des Mesures de sauvegarde /Assistant	1 semaine après validation du Plan d'Action	Des mesures de prévention de VBG sont intégrées dans les plans de travail des partenaires d'exécution	NA

	recueil des plaintes précisant les rôles et les responsabilités dans le traitement des plaintes.				
03	Intégrer dans les Plans de travail des partenaires le volet lutte contre les risques VBG, AES/HS et adoption du RI et signature du code de Bonne conduite	Chargé des Mesures de sauvegarde /Assistant	1 semaine après validation du Plan d'Action	Des mesures de prévention de VBG sont intégrées dans les plans de travail des partenaires d'exécution	NA
05	Mise en place et programme de renforcement des capacités des 15 Comités locaux de gestion des plaintes (cette mesure d'atténuation des risques doit être mise en œuvre en collaboration avec les autres projets du portefeuille de la Banque mondiale en RCA qui s'appuient sur des CLGP pour la réception et le référencement des allégations de cas de VBG, EAS et HS vers les	Chargé des Mesures de sauvegarde /Assistant	1 mois après validation du Plan d'Action	Des Comités Locaux de gestion des plaintes sont installés dans les localités bénéficiaires. Les CLGP sont formés et appuyés dans la réalisation de leur fonction de réception des plaintes d'EAS/HS.	25 000 000

<p>prestataires de services VBG appropriés).</p> <p>Le traitement des plaintes d'EAS/HS, considérées comme des « incidents sévères ou plaintes hypersensibles » ne seront pas traitées par les CLGP, qui jouent uniquement le rôle de référencement des cas signalés, sur base du consentement éclairé du/de la survivant(e).</p> <p>Les prestataires de services VBG en collaboration avec les structures spécialisées présentes dans les zones du projet sont responsables de la prise en charge (psycho-sociale, médicale, juridique) des cas signalés.</p> <p>Un programme de renforcement de capacités à direction des CLGP est prévu par le plan d'action ; ils mettront l'accent sur la réception d'une plainte d'EAS/HS, le référencement des cas aux prestataires de services, et sur les principes directeurs</p>				
---	--	--	--	--

	clés y afférant, notamment l'importance de la confidentialité et de la sécurité, dignité/auto-détermination, non-discrimination).				
06	Sensibilisation communautaire sur les risques VBG-AES/HS, y compris les risques liés au projet, les comportements interdits par le Code de Bonne conduite (CBC), le MGP sensible aux VBG et les services offerts aux victimes.	Chargé des Mesures de sauvegarde /Assistant	1 mois après validation du Plan d'Action et 1/trimestre pendant toute la période du projet	Des séances de sensibilisation sont organisées dans les communautés bénéficiaires Données ventilées par âge et par sexe sur la participation aux activités de sensibilisation	70 000 000
07	Adoption d'un Protocole de réponse et suivi des allégations de cas de VBG, EAS et HS y compris les modalités pour le référencement sûr et confidentiel des cas signalés aux services appropriés. L'assistant aux VBG s'appuiera sur les protocoles déjà existants	L'assistant aux VBG	1 mois après validation du Plan d'Action	Protocole en place et fonctionnel mis en œuvre en coordination avec les autres projets du portefeuille de la Banque mondiale en RCA.	5 000 000

<p>en RCA dans les zones d'intervention du projet, notamment ceux développés par les autres projets du portefeuille de la Banque en RCA.</p> <p>Le référencement s'opèrera en lien avec les résultats des cartographies de prestataires de services qui sont réalisées par les acteurs humanitaires en RCA (cartographie centralisée par le FNUAP en coordination avec les prestataires de services de l'aide humanitaire). L'assistant aux VBG devra examiner cette cartographie et opérer les additions et ajustements nécessaires pour s'assurer que la cartographie est bien complète pour l'ensemble des zones d'intervention du projet.</p>				
---	--	--	--	--

08	Orientation des survivants des VBG, AES/HS auprès des services concernés selon le protocole de référencement (voir : point 7 ci-dessus).	Comités locaux de gestion des plaintes ; Chargé des Mesures de sauvegarde et son Assistant	Pendant toute la durée de l'exécution des activités	<p>Les survivants et survivantes de VBG, selon leur consentement, sont référés selon le protocole de référencement en vigueur e RCA, et reçoivent des services appropriés par les services VBG</p> <p>*Cette activité repose sur la coordination avec les autres projets du portefeuille de la Banque Mondiale en RCA qui ont réalisée des cartographies des prestataires de services VBG dans les zones de réalisation des activités du projet. L'UGP collectera et s'appuiera sur les données disponibles et régulièrement mises à jour par le sous-cluster VBG coordonné par le FNUAP.</p>	20 000 000
09	Prévoir un mécanisme de surveillance du respect des normes et mesures prévues (y compris un cadre de suivi et	Chargé des Mesures de sauvegarde /Assistant / Appui spécialiste suivi et évaluation		Des outils de suivi et d'évaluation sont disponibles, ainsi que des outils de rapportage sur le bon déroulé des activités	

	d'évaluation des indicateurs du plan d'action VBG/EAS et HS).			prévues par le plan d'action.		
Mesures d'atténuation pendant la phase de recrutement des jeunes à risque/vulnérables						
	Risque VBG	Mesures d'atténuation	Responsables	échéance	Indicateur	Budget
08	- demande des faveurs sexuelles aux femmes - exclusion de certaines personnes en raison de leur appartenance communautaire, ethnique ou genre	Signature du Code de Bonne Conduite par l'ensemble des personnels du projet. Le Code de conduite doit prévoir un protocole clair avec des dispositions spécifiques y compris des processus d'interventions clairs en cas d'infraction des codes de conduite des personnels de mise en œuvre des activités du projet	Partenaires d'Exécution/ Chargé des Mesures de sauvegarde et son Assistant	Avant le démarrage des activités	Les codes de Bonne conduite signés sont comptabilisés /rapportés	NA
		Publication du Règlement Intérieur par les partenaires d'Exécution	Partenaires d'Exécution	Avant le démarrage des activités	Le RI est affiché à un endroit public	NA

		Formation des équipes des travailleurs et du personnel de supervision sur l'EAS/HS, y compris les codes de conduite et le MGP	Partenaires d'Exécution	Avant le démarrage des activités	Les équipes et personnels du projet sont formés. Données ventilées par âge et par sexe sur la participation aux activités de sensibilisation	20,000,000
		Opérationnalisation du Mécanisme de Gestion des Plaintes et mise en place d'un mécanisme d'alerte précoce de toutes de VBG, AES/HS qui devra comprendre : <ul style="list-style-type: none"> - Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions - Procédures pour rapporter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux 	Chargé des Mesures de Sauvegarde et son ASSISTANT	Avant le démarrage des activités	Les CLGP sont disponibles à recevoir et référer le cas échéant des plaintes	10 000 000

		<p>communautés ciblées (y compris les groupes vulnérables/PA) et au personnel du projet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Obligations concernant les principes directeurs pour le traitement éthique et confidentiel de ce genre des plaintes 				
--	--	---	--	--	--	--

Mesures d'atténuation pendant la phase de Formation

	Risques VBG	Mesures d'atténuation	Responsable	échéance	Indicateur	Budget
09	- La violence physique (notamment les gifles, les coups de pied, les coups de poing ou l'usage d'une arme)	Signature du Code de Bonne Conduite l'ensemble des personnels du projet.	Partenaires d'Exécution	Avant le démarrage des activités	Les codes de conduite signés sont comptabilisés /rapportés	NA
	- La violence psychologique (notamment l'humiliation systématique, l'intimidation, les traitements dégradants, les insultes et les menaces)	Publication du Règlement Intérieur par les partenaires d'Exécution et intensification de la sensibilisation le long du projet sur les types de VBG	Partenaires d'Exécution	Avant le démarrage des activités	Le RI est affiché à un endroit public accessible aux bénéficiaires	NA

	<p>- La violence sexuelle, qui comprend toute forme de contacts sexuels non consentis, y compris le viol</p> <p>- La violence perpétrée par un partenaire intime ancien ou actuel</p>	<p>Sensibilisation des bénéficiaires et communautés sur les VBG, le Code de bonne conduite, le MGP, les IST et SIDA et le corona virus</p>	<p>Chargé des Mesures de Sauvegarde et son ASSISTANT</p> <p>Assistant en VBG sera recruté qui va s'appuyer sur les organisations communautaires et les ONG en place pour la réalisation des activités de sensibilisation et la communauté.</p>	<p>Avant le démarrage des activités</p>	<p>Les bénéficiaires sont sensibilisés sur le MGP et la VBG</p>	<p>NA</p>
		<p>Opérationnalisation du Mécanisme de Gestion des Plaintes</p>	<p>Chargé des Mesures de Sauvegarde et son ASSISTANT</p>	<p>Avant le démarrage des activités</p>	<p>Les CLGP sont disponibles à recevoir et référer le cas échéant les plaintes</p>	<p>NA</p>
10	<p>-Risque de propagation Du VIH SIDA et IST</p>	<p>Sensibilisation des communautés et parties prenantes sur le risque d'infection au VIH SIDA, IST ; Distribution des préservatifs</p>	<p>Partenaires d'exécution</p>	<p>Tout le long du projet</p>	<p>Nombre de séance de sensibilisation ; rapport de sensibilisation ; nombre de préservatifs distribués</p> <p>Données ventilées par âge et par sexe sur la participation</p>	<p>10 000 000</p>

					aux activités de sensibilisation	
11	Risque de propagation de corona virus	<ul style="list-style-type: none"> - Lavage obligatoire des mains avec de l'eau et du savon -Port obligatoire de cache-nez - Distanciation physique dans les salles de formation 	Partenaires d'exécution	Toute la période de formation	<ul style="list-style-type: none"> - L'eau potable et savon sont disponibles, - Cache-nez disponibles et portés par les bénéficiaires - Distanciation sociale dans les de salles de formation 	NA
COÛT TOTAL						170 000 000 FCFA

Définition de la violence sexiste

« La violence sexiste est une expression générique qui s’entend de 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. 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, que ce soit dans la sphère publique ou dans la sphère privée. La violence sexiste touche de manière disproportionnée les femmes et les filles au cours de leur vie et prend de nombreuses formes, y compris les sévices sexuels, physiques et psychologiques. Elle se produit au sein du foyer, dans la rue, dans les établissements d’enseignement, au travail, dans les champs agricoles et les camps de réfugiés aussi bien en temps de paix qu’en période de conflit et de crise.

L’expression violence sexiste est le plus généralement utilisée pour souligner les inégalités systémiques entre hommes et femmes— qui existent dans toutes les sociétés du monde — et agit comme une caractéristique fondatrice and fédératrice de la plupart des formes de violences perpétrées contre les femmes et les filles²⁸. Elle tire son origine de la Déclaration sur l’élimination de la violence à l’égard des femmes adoptée par les Nations Unies en 1993, qui définit la violence contre les femmes comme « tous actes de violence dirigés contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques ». La discrimination fondée sur le sexe ou l’identité de genre n’est pas seulement une cause de nombreuses formes de violence sexiste, mais aussi contribue à l’acceptation et l’invisibilité généralisées de cette violence — si bien que les auteurs n’ont pas à rendre compte de leurs actes et que les victimes sont dissuadées de s’exprimer et de solliciter une aide »²⁹.

Pour déterminer si un acte peut être assimilé à de la violence sexiste, il faut considérer si cet acte reflète et/ou renforce les rapports de force inégaux entre hommes et femmes.

Bien qu’elle renvoie généralement à la violence perpétrée par les hommes contre les femmes, la violence sexiste touche également tous les individus et ce quel que soit leur genre et leur orientation sexuelle.

Bien des formes de violence sexiste — mais pas toutes — sont considérées comme des actes criminels dans les lois et politiques nationales. La situation diffère d’un pays à l’autre, et la mise en œuvre dans la pratique des lois et politiques peut varier grandement. L’impunité généralisée est un obstacle constant — dans les nations développées et les pays en développement — et la faible application des lois est quasiment une caractéristique universelle des pays à faible revenu et à revenu intermédiaire.

Violence à l’égard des femmes et des filles

La Déclaration des Nations Unies de 1993 sur l’élimination de la violence à l’égard des femmes définit la violence à l’égard des femmes et des filles comme tous actes de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire

²⁷ Les définitions sont dans leur vaste majorité tirées de la Note de bonnes pratiques, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI. Lutte contre l’exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d’investissement comportant de grands travaux de génie civil. Deuxième édition, Banque Mondiale.

²⁸ L’expression « violence sexiste » est souvent utilisée de façon interchangeable avec celle de « violence à l’égard des femmes et des filles ». Voir Arango, D., M. Morton, Gennari, F., Kiplesund, S. et ELLSBERG, M. (2014). Interventions to Prevent or Reduce Violence Against Women And Girls : A systematic Review of Reviews. Women’s Voice, Agency, and Participation Research Series. Washington, DC. World Bank.

²⁹ Note de bonnes pratiques, Cadre environnemental et social pour les opérations de FPI, opus.cit. page 6.

de liberté, que ce soit dans la vie publique ou la vie privée (Article premier). La violence à l'égard des femmes et des filles s'entend comme englobant, sans y être limitée, les formes suivantes :

- La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants de sexe féminin au foyer, les violences liées à la dot, le viol conjugal, les mutilations génitales et autres pratiques traditionnelles préjudiciables à la femme, la violence non conjugale et la violence liée à l'exploitation ;
- La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs, le proxénétisme et la prostitution forcée ;
- La violence physique, sexuelle et psychologique perpétrée ou tolérée par l'État, où qu'elle s'exerce (article 2).

La violence à l'égard des femmes et des filles traduit des rapports de force historiquement inégaux entre hommes et femmes, lesquels ont abouti à la domination et à la discrimination exercées par les premiers et freiné la promotion des secondes.

Violence basée sur le genre ou violence sexiste ou violence basée sur le sexe

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 (IASC 2015)³⁰. Les femmes et les filles sont touchées de façon disproportionnée par la violence sexiste à travers le monde.

Les six principaux types de VBG sont les suivantes³¹ :

Viol : pénétration vaginale, anale ou buccale sans consentement (même superficielle), à l'aide du pénis ou d'une autre partie du corps. S'applique également à l'insertion d'un objet dans le vagin ou l'anus.

Agression sexuelle : toute forme de contact sexuel sans consentement ne débouchant pas ou ne reposant pas sur un acte de pénétration. Entre autres exemples : les tentatives de viol, ainsi que les baisers, les caresses et les attouchements non désirés aux parties génitales ou aux fesses. Les FGM sont des actes de violence qui lèsent les organes sexuels ; elles devraient donc être classées dans la catégorie des agressions sexuelles. Ce type d'incident n'englobe pas les viols (qui consistent en un acte de pénétration).

Agression physique : Violence physique n'étant pas de nature sexuelle. Entre autres exemples : coups, gifles, strangulation, coupures, bousculades, brûlures, tirs ou usage d'armes, quelles qu'elles soient, attaques à l'acide ou tout autre acte occasionnant des douleurs, une gêne ou des blessures. Ce type d'incident n'englobe pas les MGF/E.

Mariage forcé : Mariage d'une personne contre sa volonté. Le mariage forcé désigne le mariage d'un individu contre son gré. Le mariage d'enfants désigne un mariage officiel ou une union non officialisée avant l'âge de 18 ans. Bien que certains pays autorisent le mariage avant l'âge de 18 ans, les principes internationaux des droits de l'homme les considèrent tout de même comme des mariages d'enfants, au motif qu'une personne âgée de moins de 18 ans ne peut donner son consentement éclairé. Le mariage précoce constitue donc une forme de mariage forcé, puisqu'une personne mineure n'a pas la capacité juridique de consentir à cette union (IASC 2015).

³⁰ Note de bonnes pratiques, opus cit. Glossaire.

³¹ GBVIMS, Outils de classification. Les six principaux types de VBG ont été créés pour permettre la collecte de données et l'analyse de statistiques sur la VBG.

Déni de ressources, d'opportunités ou de services : déni de l'accès légitime à des ressources/actifs économiques ou à des opportunités de subsistance, et à des services éducatifs, sanitaires ou autres services sociaux. On parle de déni de ressources, d'opportunités et de services, par exemple, lorsqu'on empêche une veuve de recevoir un héritage, lorsque les revenus d'une personne sont confisqués de force par son compagnon intime ou un membre de sa famille, lorsqu'une femme se voit interdire l'usage des moyens de contraception, lorsqu'on empêche une fille d'aller à l'école, etc. Les cas de pauvreté générale ne devraient pas être consignés.

Violences psychologiques / émotionnelles : Infliction de douleurs ou de blessures mentales ou émotionnelles. Entre autres exemples : menaces de violence physique ou sexuelle, intimidation, humiliation, isolement forcé, poursuite, harcèlement verbal, attention non souhaitée, remarques, gestes ou écrits de nature sexuelle et/ou menaçants, destruction de biens précieux, etc.

Exploitation et Atteintes sexuelles³² :

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (tiré du Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

Atteinte sexuelle : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.5).

Harcèlement sexuel : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle³³.

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).

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 (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les survivants vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivants sont traités avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement de la survivant et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions »³⁴.

³² Note de bonnes pratiques, opus cit. Glossaire

³³ Note de bonnes pratiques, opus cit. Glossaire

³⁴ Note de bonnes pratiques, opus cit. Glossaire.

ANNEXE 2 : **Code de conduite**

REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
Unité – Dignité – Travail



MINISTRE DES FINANCES ET DU BUDGET

PROJET D'INVESTISSEMENT ET DE COMPETITIVITE DES ENTREPRISES POUR L'EMPLOI (PICEE)
P176274

Règlement Intérieur et Codes de Conduite

Mars 2022

<u>1. Introduction</u>	46
<u>2. Objectifs</u>	46
<u>3. Éléments constitutifs du Règlement intérieur et des Code de conduite</u>	47
<u>Article 1 : DISCIPLINE GENERALE</u>	47
<u>Article 2 : HYGIENE ET SECURITE</u>	49
<u>Article 3 : RESPECT DES DROITS HUMAINS, VIOLENCES, VBG/EAS ET HS</u>	50
<u>Article 4 : RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT</u>	52
<u>Article 5 : DROITS DE LA DÉFENSE DES EMPLOYÉS</u>	53
<u>Article 6 : PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS</u>	53
<u>Article 7 : FORMALITÉS ET DÉPÔT</u>	56
<u>Article 8 : MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES</u>	57
<u>4. Codes de conduites</u>	57
<u>I. Code de conduite de l'Entreprise</u>	58
<u>II. Code de conduite du gestionnaire</u>	63
<u>III. Code de conduite individuel</u>	67

1. Introduction

Pour garantir et éviter les violations des droits de l'homme, garantir le respect des mesures environnementales et sociales, atténuer les risques de VBG/EAS/HS qui peuvent être exacerbées par la mise en œuvre du projet, un ensemble des dispositifs notamment le règlement Intérieur, le Code de Conduite les NES N0 2 et 4 sont mis en place à fin de :

- Définir clairement les obligations de toutes les parties prenantes impliquées dans la mise œuvre des activités du projet ;
- Contribuer à prévenir et à combattre les VBG/EAS/HS sur les chantiers et parmi les communautés riveraines.

L'application de ces règlements intérieurs et Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et de normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG/EAS et HS sur les sites du projet et dans les communautés locales.

Les règlement intérieur et Codes de conduite s'applique à tous les membres du personnel du projet et ils visent à :

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

2. Objectifs

Les présents règlement intérieur et Codes de conduite ont pour objectifs de définir :

- Les règles générales et permanentes relatives à la discipline au chantier ;
- Les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité au chantier ;
- Le respect des droits de l'homme ;
- Le respect de l'environnement ;
- Les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- Les mesures disciplinaires ;
- Les formalités de son application.

De manière générale, l'ensemble des personnels du PICEE doit :

- Se conduire avec professionnalisme et discipline ;
- Se dévouer à la réalisation des objectifs du PICEE ;
- Traiter autrui avec respect, courtoisie et considération ;
- Avoir un comportement respectueux ;
- Respecter la culture locale, les traditions et les religions ;
- Ne pas adopter de comportements ou attitudes discriminants, exercer des abus d'autorité et d'harcèlement, y compris le harcèlement sexuel ;
- Faire preuve de discrétion dans le traitement de l'information confidentielle ainsi que dans toutes les affaires officielles ;
- Respecter et éviter les endroits et lieux interdits ;
- Se conformer aux lois nationales et remplir toutes les obligations privées juridiques et financières, y compris le respect des règles de la circulation ; et
- Rapporter les actes de mauvaise conduite lorsqu'ils sont commis et collaborer au cours des enquêtes.

3. ÉLÉMENTS CONSTITUTIFS DU REGLEMENT INTERIEUR ET DES CODE DE CONDUITE

Article 1 : DISCIPLINE GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en République Centrafricaine.

Les employés sont astreints à l'horaire arrêté par la direction tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail ne peuvent dépasser **40 heures** par semaine et sont les suivantes : tous les jours de 7h30 à 12h30 et de 13h30 à 15h30 avec une heure de pause entre 12h30 et 13h30 du lundi au vendredi.

Les jours de travail sont donc les suivants : **du lundi au vendredi**.

Toutefois, pour l'avancement du chantier, les gestionnaires du projet PICEE ou les entreprises partenaires peuvent demander au personnel d'effectuer des **heures supplémentaires** au-delà des huit (8) heures de travail journalier.

Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les employés doivent respecter les mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par la direction. Le personnel doit se trouver à son poste de travail au chantier à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est accepté.

Le **travail du dimanche et des jours fériés** n'est pas obligatoire en République Centrafricaine. Toute personne ayant travaillé les dimanches et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le code du travail en vigueur en République Centrafricaine.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'entreprise.

Aucune absence non-justifiée n'est acceptée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de trois jours au cours d'un mois sans justification valable.

L'employeur est tenu d'avoir un exemplaire du code du travail et du présent code de bonne conduite au chantier.

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT au travailleur, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- Tenir un langage et/ou des comportements avilissants, menaçants, harcelants, abusifs, culturellement et sexuellement provocants ;
- Avoir des comportements de violences physiques ou verbales violents dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- Organiser des visites de courtoisies pendant les heures de service dans le site du travail ;
- Attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- Commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- Refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la hiérarchie ;
- Faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'entreprise, à l'environnement ;
- Quitter son poste de travail sans autorisation de sa hiérarchie ;
- Introduire et diffuser à l'intérieur des chantiers et installations du PICEE des tracts et pétitions ;
- Procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- Introduire sans autorisation dans les chantiers et installations du PICEE des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- Emporter sans autorisation écrite des objets appartenant au projet ;
- Se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- Introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- Exercer, au chantier et pendant les heures de service, des activités réputées commerciales par la loi, pour son compte personnel ;

- Divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- Garer les véhicules des entreprises prestataires de services du PICEE hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Quitter son poste de travail sans motif valable ;
- Consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- Consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
- Signer des pièces ou des lettres au nom des entreprises prestataires de services du PICEE sans y être expressément autorisé ;
- Garder par devers soi des fonds appartenant aux entreprises prestataires de services du PICEE ;
- Frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- Commettre toute action et/ou adopter un comportement contraire à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- Se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par les entreprises prestataires de services du PICEE ;
- Utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles.

Article 2 : HYGIENE ET SECURITE

Les employés sont tenus d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du travail qui résultent de la réglementation en vigueur en République Centrafricaine.

Ils s'engagent, par la signature de leurs contrats de travail avec l'entreprise, à respecter les normes sécuritaires, sociales, sanitaires et environnementales (HSSE pour Health, Safety, Social and Environmental), conformément aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail du projet PICEE, et de la prévention des VBG, y compris l'exploitation et l'abus sexuels (EAS) ainsi que le harcèlement sexuel (HS).

- Les entreprises organisent un **service médical courant et d'urgence** à la base-vie (infirmerie), adapté à l'effectif du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l'hôpital ou centre de santé le plus proche.
- Les entreprises mettent à la disposition du personnel des **équipements de protection individuelle (EPI)** et les **badges** et veille à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque employé ;

- Les entreprises mettent à la disposition du personnel le nom et le **numéro de téléphone** de la personne responsable de la gestion du kit médical et qui, en cas d'accident, est autorisée à secourir en urgence le personnel accidenté ;
- Les entreprises sont tenues d'installer les **panneaux de signalisation** sur les chantiers indiquant la présence des travaux sur chantier et interdisant l'accès au chantier de toute personne étrangère ;
- Les entreprises sont obligées de signer **une convention médicale** avec un centre de santé ou hôpital le plus proche du chantier afin de prendre en charge sans délai tout cas d'accident survenu pendant les travaux.

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

Pour l'Employé : De se présenter à son poste muni des équipements de travail (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; d'utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour de travail ; de porter le badge indiquant le nom et la fonction pour l'ensemble du personnel.

L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements qui doivent être conservés par lui et utilisés correctement.

Pour l'Employeur : De faire signer à tout le personnel sur chantier, un contrat de travail ad hoc ; et d'envoyer une copie de la convention médicale au METP (UGP).

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

- Entrer et séjourner dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- Fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- Détenir ou transporter des armes ;
- Transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- Se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, et machines dangereuses sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- Provoquer ou subir un accident sans informer, dès le retour à l'entreprise, la personne responsable ;
- Rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.

Article 3 : RESPECT DES DROITS HUMAINS, VIOLENCES, VBG/EAS ET HS

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l'objet d'un traitement inhumain, cruel et dégradant sous aucune forme. Ainsi, toutes les interactions de l'entreprise, des membres du personnel de l'entreprise, de ses associés, et de ses représentants avec les

membres de la communauté locale doivent se faire avec respect et de manière non-discriminatoire.

Par conséquent, les actes de discrimination, harcèlement, et violences suivantes sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour tous les employés de l'entreprise, ses associés, et ses représentants, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

1. Tout acte de **discriminations** dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel de l'entreprise sur base de race, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. **Tous les actes de violences, de VBG, d'EAS et d'HS y compris contre les enfants de moins de 18 ans tels que listés ci-après constituent une violation de cet engagement.**
 - a) Tout acte de **violence**, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste (ou VBG) qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
 - b) Tout acte d'**exploitation ou abus** de pouvoir, y compris l'**exploitation** et l'**abus sexuels**, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif. *Par exemple : il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.*
 - c) Tout acte de **harcèlement sexuel**, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provoquant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé. *Par exemple : il est interdit de faire des avances sexuelles non désirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Cela peut aussi comprendre les comportements tels que : regarder quelqu'un de haut en bas ; les baisers forcés ; les cris ou bruits de claquement ; traîner autour de quelqu'un ; siffler et chahuter ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, ; etc.).*
 - d) L'**emploi et l'exploitation des enfants** de moins de 18 ans au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage forcé et précoce ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs des chantiers du projet doivent être aussi assurées.

- e) Tout **contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans**, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Un consentement présumé de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
- f) Ne pas avoir des interactions avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, telles que l'activité sexuelle (l'invitation de **sexe transactionnel** par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme « non-consensuelle ».

La commission des actes interdits et énumérés ci-haut sera immédiatement sanctionnée par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il est signalé.

En plus, tout acte d'agissement répété du harcèlement ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel, sera passible d'une sanction disciplinaire pour tout employé et apprenant de l'entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires qui auront commis de tels actes répréhensibles.

Finalement, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les actes ou agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels actes ou agissements ou les avoir relatés ou signalés auprès de sa hiérarchie.

L'employé reconnaît que participer à des actes de VBG/EAS/HS lorsqu'on est employé par le projet – que ce soit sur le lieu de travail, dans les alentours du lieu de travail, dans le camp des travailleurs, à proximité des camps ou dans les communautés limitrophes – constitue une atteinte aux convenances et aux bonnes mœurs conformément à la Loi N° 06.032 du 15 décembre 2006 sur la protection de la femme contre les violences en République Centrafricaine.

Article 4 : RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

- Transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), par l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) ou par la réglementation nationale (code de la faune sauvage) ;
- S'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- Abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- Polluer volontairement l'environnement ;
- Faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement ;
- Laver les véhicules à moins de 100 m d'un cours d'eau ;
- Déverser les déchets n'importe où sur chantier sans se conformer aux règles de gestion y afférentes.

Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

Article 5 : DROITS DE LA DÉFENSE DES EMPLOYÉS

Des procédures disciplinaires :

Hormis les cas des infractions considérés comme imprescriptibles par la loi, aucune faute commise par un travailleur ne peut être invoquée au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'entreprise en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Aucune faute antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle faute dûment commise.

Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l'énonciation des griefs qui la motivent.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation de l'employé. Ce dernier peut se faire assister d'un conseil de son choix lors de l'entretien.

Article 6 : PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'entreprise est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Fautes	Sanctions
Avertissement verbal	
Non-respect du règlement	
Avertissement écrit	
Mauvaise exécution du travail, Abandon du poste de travail sans motif ; Retard répété ; Sorties non autorisées ; Non-respect des tâches définies dans le profil du poste ; État de somnolence durant les heures de travail ; Implication dans des rixes aux alentours ou au poste de travail ; Insubordination, refus d'exécuter une tâche sans motif légitime ; Trafic d'influence et abus d'autorité ; Injures publiques à l'encontre de ses collègues ; Utilisation du matériel ou des véhicules de l'entreprise à des fins personnelles.	
Blâme	
Deux avertissements dans l'année ; Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine ; Non-respect des ordres et consignes donnés par la hiérarchie ; Non-respect des règles d'hygiène et de sécurité ; Absences non justifiées ou non autorisées ; Insulte et menace entre travailleurs perturbant le bon fonctionnement du travail. Non-respect de l'obligation de réserve ou indiscrétion professionnelle.	
Mise à pied	
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours

Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Trois avertissements écrits dans l'année	Mise à pied de 1 à 8 jours
Deux blâmes dans l'année	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Refus de mise en application des procédures internes de l'entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Licenciement	
Absence non motivée excédant 72 heures ; Refus de travailler sans motif légitime ;	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'entreprise ; Négligence ou le manquement dans l'accomplissement de sa fonction au point de mettre en danger la vie des personnes. Vol, abus de confiance, détournement de fonds, escroquerie des bénéficiaires ou de l'entreprise. Recours aux services de travailleurs du sexe durant les heures de chantier Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail ; Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des	Licenciement sans préavis

dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre les IST et du VIH/SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH.	
<p>Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail</p> <p>Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de tout autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au sens de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale</p>	Licenciement immédiat
<p>Pendant toute la durée de l'emploi, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, emploi ou exploitation des enfants, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.</p>	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'Etat
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

Article 7 : FORMALITÉS ET DÉPÔT

Le présent règlement intérieur et code de bonne conduite a fait l'objet d'une présentation et d'une formation à tous les employés et apprenants de l'entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il a été également :

- Communiqué à l'Inspection du Travail du lieu où se tient le chantier ;
- Affiché à la base-vie, dans tous les chantiers et dans les véhicules et engins du projet PICEE,

- Et un exemplaire obtenu et signé par chaque employé. Il en sera de même en particulier lors de chaque embauche.

Article 8 : MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES

Dans les chantiers, les entreprises doivent réserver un espace faisant office de bureau du comité de gestion des plaintes et devra se conformer aux prescrits du mécanisme de gestion des plaintes du PICEE.

Un panneau d'affichage des coordonnées du lieu de dépôt des plaintes et du président du comité de gestion des plaintes ainsi que du responsable en gestion des conflits du PICEE doit être installé non loin des bases-vie et y attacher une boîte à suggestions et à plaintes.

Tout employé est encouragé de rapporter toute infraction à travers multiples chaînes de rapportage, y compris le téléphone, le courrier par porteur, le courrier électronique, ou toute autre voie qui lui convient.

Pour tout cas de plainte de quelque nature que ce soit, une liste de personnes dont les noms, fonctions, organisations et contacts téléphoniques seront annexés à ce document pourront être contactées.

Il sied de noter que les plaintes liées aux VBG, EAS et HS seront traitées à travers des procédures spécialement mises en place pour les incidents sensibles dans le cadre du mécanisme de gestion de plaintes du PICEE. Toute personne souhaitant signaler ce genre de plainte sensible est invitée à utiliser la voie de rapportage qui lui convient telle que prévue et décrite par le MGP du projet PICEE.

4. Codes de conduites

Cette section présente trois Codes de Conduite à utiliser :

1. **Code de conduite de l'entreprise** : Engage l'entreprise à aborder et mettre en œuvre les éléments constitutifs présentés dans la partie précédente (c'est-à-dire des Articles 1 à 8);
2. **Code de conduite du gestionnaire** : Engage les gestionnaires à mettre en œuvre le Code de conduite de l'entreprise, y compris ceux qui sont signés par les individus ; et
3. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

I. Code de conduite de l'Entreprise

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

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

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants, et les hommes avec respect,
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et sans discriminations liées à la race, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
5. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect sans recours aux langages et/ou aux comportements qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail telles que définies par les règles de règlement interne susmentionnées (voir : Article I : Discipline générale)
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

1. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
2. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
3. L'entreprise :
 - a) Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
 - b) Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
4. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Droits humains, VBG/EAS et HS

Les actes de discrimination, harcèlement, et violences y compris les VBG/ EAS et HS sont formellement interdits et sévèrement réprimés pour tous les employés de l'entreprise, ses associés, et ses représentants, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

1. Tout acte de **discriminations** dans les interactions avec la communauté locale ou entre le personnel de l'entreprise sur base de race, sexe, âge, religion, langue, état civil, situation de famille, conviction politique, appartenance nationale, ethnique ou sociale, handicap physique ou mental, naissance, orientation sexuelle, identité de genre, ou tout autre statut.
2. **Tous les actes de violences, de VBG, d'EAS et d'HS y compris contre les enfants de moins de 18 ans tels que listés ci-après constituent une violation de cet engagement.**
 - a) Tout acte de **violence**, y compris la violence sexuelle et/ou sexiste (ou VBG) qui peut causer des souffrances physiques, psychologiques, ou sexuelles, la menace de tels actes, la contrainte, et la privation de liberté.
 - b) Tout acte d'**exploitation ou abus** de pouvoir, y compris l'**exploitation** et l'**abus sexuels (EAS)**, tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif. *Par exemple : il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.*

- c) Tout acte de **harcèlement sexuel (HS)**, ou langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provoquant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé. *Par exemple : il est interdit de faire des avances sexuelles non désirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Cela peut aussi comprendre les comportements tels que : regarder quelqu'un de haut en bas ; les baisers forcés ; les cris ou bruits de claquement ; traîner autour de quelqu'un ; siffler et chahuter ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un ; etc.).*
- d) **L'emploi et l'exploitation des enfants** de moins de 18 ans au sein de l'entreprise, ce qui incluent l'abus sexuel ou d'autres comportements inappropriés à l'égard des enfants, y compris les rapports sexuels et le mariage forcé et précoce ; en plus, la sécurité et protection des enfants dans les zones du projet et aussi dans les environs des chantiers du projet doivent être aussi assurées.
- e) Tout **contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans**, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Un consentement présumé de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
- f) Ne pas avoir des interactions avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, telles que l'activité sexuelle (l'invitation de **sexe transactionnel** par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme « non-consensuelle ».
- g) Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG, EAS et HS seront engagées, le cas échéant.
- h) Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants ont obligation de signaler les actes présumés de VBG et/ou EAS et HS commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les signalements être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de de VBG et/ou EAS et HS tels que prévus par le Mécanisme de gestion des plaintes du projet (les informations relatives au MGP et aux mesures décrites par ce Code de conduite seront disponibles en langue française et Sango).
- i) Les gestionnaires des entreprises sont tenues de prendre en charge les actes présumés de VBG et/ou EAS et HS et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

- Tous les gestionnaires signent le « **Code de conduite des gestionnaires** » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
- Tous les employés signent le « **Code de conduite individuel** » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas commettre de VBG/EAS ou HS.
- Les règlements internes et Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
- Les copies affichées et distribuées du règlement interne et du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international langue Sango et Français.
- Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG/EAS et HS.
- En consultation avec l'Unité de gestion du PICEE, un Plan d'action VBG/EAS et HS spécifique à l'entreprise et efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - La Procédure d'allégation des incidents de VBG, EAS et/ou HS pour signaler les incidents de VBG/EAS et/ou HS par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes ;
 - Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et
 - Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG, EAS et/ou HS
- Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des règlements internes et des Codes de conduite du projet.
- Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et règlement interne et du Code de conduite.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et

mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG/EAS et/ou HS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

II. Code de conduite du gestionnaire

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG, EAS et HS.

Cela signifie que les gestionnaires ont la responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG, EAS et HS. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG, EAS et HS. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG, EAS et HS aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales.

Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir l'accès et la visibilité du règlement interne et du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :

- Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
- S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.

2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.

3. Veiller à ce que :

- Tous les personnels directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
- Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies gestionnaire chargé de l'HST, et au client ;
- Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;

- Mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) permettant au personnel de :
 - Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG/EAS et HS par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes sensible au genre et au traitement éthique et confidentiel des cas de VBG/EAS et HS.
- Les membres du personnel ont la responsabilité de signaler les problèmes présumés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/EAS et HS, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise dans le respect du principe de confidentialité.

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.

5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :

- Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG/EAS et HS
- Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel,
- Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG/EAS et HS; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG/EAS et HS sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.

6. Fournir un appui et des ressources sur les VBG/EAS et HS pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG/EAS et HS

7. Veiller à ce que toute question de VBG/EAS et HS justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale (dans les 48h).

8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG/EAS et HS et y répondre conformément au Protocole d'intervention prévu par le MGP étant donné que les gestionnaires ont la

responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.

9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :

- Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.

11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour élaborer le Plan d'action VBG/EAS et HS.

12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation animés de manière régulière dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.

13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :

- Les exigences HST et les normes ESHS ; et
- Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.

14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que les formations de rappel obligatoires exigées de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG/EAS et HS

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.

16. En ce qui concerne la VBG/EAS et HS :

- Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les principes directeurs de confidentialité énoncés dans le Plan d'action VBG/EAS et HS, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG/EAS et HS (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
- Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG/EAS et HS commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
- Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

18. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux VBG/EAS et HS sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

III. Code de conduite individuel

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG/EAS et HS, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas avoir recours à un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;

9. Ne pas commettre d'acte d'exploitation ou abus de pouvoir, y compris l'exploitation et l'abus sexuels (EAS), tel que l'échange d'argent, d'emploi, de biens, ou de services contre les rapports sexuels, qui inclut les faveurs sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant, ou abusif. *Par exemple : il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.*

10. Ne pas commettre d'actes d'harcèlement sexuel (HS), ou avoir recours à un langage ou comportement inapproprié, harcelant, menaçant, abusif, provoquant sexuellement, dégradant ou culturellement déplacé. *Par exemple : il est interdit de faire des avances sexuelles non désirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle. Cela peut aussi comprendre les comportements tels que : regarder quelqu'un de haut en bas ; les baisers forcés ; les cris ou bruits de claquement ; traîner autour de quelqu'un ; siffler et chahuter ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, ; etc.).*

10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;

12. Ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, telles que l'activité sexuelle (l'invitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme « non-consensuelle ».

13. Signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG/EAS et HS commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.

15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile ;

17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;

18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 18 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail ;

19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;

Sanctions

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

1. L'avertissement informel ;

2. L'avertissement formel ;

3. La formation complémentaire ;

4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;

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

6. Le licenciement.

7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date :

