REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Fitiavana - Tanindrazana - Fandrosoana

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

UNITÉ DE FACILITATION DE PROJETS

PROJET TALIM
TRANSFORMING ACCES AND LEARNING IN MADAGASCAR

(Transformation de l'Acces et de l'Apprentissage à Madagascar)







P50656G

PLAN D'ACTION
PREVENTION ET ATTENUATION DES RISQUES DE VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE (VBG) Y COMPRIS LES EXPLOITATIONS, LES ABUS, ET L'HARCELEMENT SEXUELS (EAS/HS).

PLAN D'ACTION VBG/EAS-HS DU PROJET TALIM

N°	OBECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	DESCRIPTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER DE REALISATION	CIBLES	INDICATEURS	BUDGET (USD)
ACTIVITES EN COMMUN									
01	Assurer la coordination des actions en matière de VBG/EAS-HS dans le cadre du projet	Effectivité de la coordination des actions en matière de VBG/EAS-HS	Création de membres de la cellules EAS/HS au niveau CISCO et fonctionnement	Mise en place de cellules au niveau local composées de personnels au niveau CISCO (responsables scolaires, ...) formés sur VBG/EAS/HS. Renforcement de capacité des membres de la cellule	Spécialiste VBG /MEN (point focal composante et CISCO)	Dès commencement du projet et en continu	Toutes les CISCO d'interventi on	Nombre de cellules créées et opérationnelles ;	100 000
02		Coordonner les approches, partager les outils, orienter efficacement les victimes	Renforcement de la collaboration interinstitutionnelle	Mise en place d'une collaboration active avec : • Le ministère de la Population et de la Solidarité (prise en charge psychosociale, santé, protection sociale, formation en parentalité positive, etc.) ; • Le Sous-groupe VBG (Co-lead humanitaire/national) ; • Le Task Force PSEA (Co-lead CRS et UNICEF)	MPS (UNFPA et sous cluster VBG); Task force PSEA (UNICEF et CRS) UFP (Coordonnateur, Spécialiste VBG, Spécialiste social, spécialiste environnement)	A poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	-MPS - Sous-Groupe VBG - PSEA	Nombre d'actions conjointes	-
03	Assurer l'appropriation de l'UFP concernant les questions de risques de VBG-EAS/HS, y compris les comportements attendus dans le	Meilleure considération de la question VBG-EAS/HS au sein de l'Unité.	Sensibiliser le personnel de l'UFP sur les VBG/EAS-HS, y compris le code de bonne conduite, l'accès au MGP, et services disponibles	Sessions d'information pour tous les personnels de l'UFP	Spécialiste VBG / Responsable Reporting & communication / Spécialiste suivi-évaluation / Spécialiste social/Membre cellule VBG/EAS-HS	Au début du projet	Personnel UFP	Nombre de personnes employées sensibilisées sur les VBG (Cible : 100%),	-

N°	OBECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	DESCRIPTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER DE REALISATION	CIBLES	INDICATEURS	BUDGET (USD)
	code de bonne conduite								
04	Assurer une connaissance et information adéquate et à jours relatifs à la lutte contre les VBG/EAS-HS	Parties prenantes informées et engagées sur la lutte contre les VBG/EAS-HS, et sur les mesures et les actions mises en place par le Projet	Organisation des campagnes de communication,	Informer et sensibiliser les différentes parties prenantes du Projet, y compris les communautés affectées par le projet, sur les VBG/EAS-HS et les mesures d'appui en place (MGP, prise en charge…)	Spécialiste VBG / Responsable Reporting & communication / Spécialiste suivi-évaluation / Spécialiste social/Membre cellule VBG/EAS-HS.	A poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Toutes les parties prenantes	Nombre d'activités de sensibilisation effectuées ; Nombre de parties prenantes sensibilisées	-
05	Assurer que tous les documents opérationnels du Projet disposent de mesures de lutte contre VBG-EAS/HS adéquates	Clauses spécifiques VBG EAS/HS clairement définies ou représentées dans tous documents du Projet	Développer dans le Manuel opérationnel du Projet les mesures spécifiques relatives au VBG-EAS/HS.	Rédaction de la partie relative à : - la lutte contre VBG EAS-HS dans le Manuel Opérationnel du projet - MGP relative aux plaintes sensibles, l'élaboration de protocoles avec des organismes spécialisés en VBG	Spécialiste VBG/Responsable des opérations/	Durant la préparation et la mise à jour du Manuel opérationnel	UFP	Disponibilité de mesures ES dans tout le manuel opérationnel	-
06			Développer dans les documents de gestion du projet les mesures spécifiques relatives à l'EAS/HS	Insérer les mesures relatives à la lutte contre VBG-EAS-HS dans les documents de passation de marché (TDR, DAO, Contrat…)	UFP (spécialiste VBG/Responsable des opérations/ Responsable composante/ Passation de marché, FEFFI,	Tout le long du projet	Prestataires	Disponibilité de mesure ES dans les documents de passations de marchés	-

N°	OBECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	DESCRIPTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER DE REALISATION	CIBLES	INDICATEURS	BUDGET (USD)
07			Intégrer la dimension VBG-EAS-HS dans les marchés (prestataires, entreprises, consultants, ONG, fournisseurs)	: - Insérer dans les contrats, les Clauses de prévention et de réponse VBG-EAS/HS, - Engagement écrit que le contractant n'a jamais été auteur ou suspecté d'EAS/HS-VBG, - Clause sur la rupture immédiate du contrat en cas de violation	Spécialiste VBG/Responsable des opérations/ Responsable composante/ Passation de marché, FEFFI,	Tout le long du projet	Prestataires	Nombre de contrat signé intégrant les clauses VBG-EAS/HS	-
08			Intégrer dans les PTBA du Projet des activités spécifiques relatives au VBG/EAS/HS	Insertion de la rubrique VBG-EAS-HS dans le PTBA	Spécialiste VBG/Responsable des opérations/ responsable administratif et financier	Par année	UFP-MEN	PTBA intégrant la partie VBG-EAS-HS	-
09			Développer dans les rapports périodiques du Projet la mise en œuvre des activités/mesures spécifiques relatives au EAS/HS	Insertion d'une partie sur la lutte contre VBG-EAS-HS dans le rapport périodique de l'UFP.	Spécialiste VBG/Responsable des opérations Reporting et communication/ responsable administratif et financier	04Fois par an	UFP	Rapport trimestriel intégrant l'activité VBG-EAS-HA	-

N°	OBECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	DESCRIPTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER DE REALISATION	CIBLES	INDICATEURS	BUDGET (USD)
10	Assurer que les travailleurs du projet (Travailleurs directs, Contractuels, fournisseurs principaux et tout intervenant pour le projet) se conforment au code de conduite	Respect des codes de conduite par les travailleurs	Signature du code de conduite avant la contractualisation.	Organisation de campagne de sensibilisation et signature de code de bonne conduite devrait contenir les éléments suivants : - Comportement interdit concernant les actes d'EAS/HS y compris toute relation avec un(e) mineur(e) - Liste des sanctions - Standards minimums à suivre pour l'UGP - Politique de signalement et accès au mécanisme de gestion des plaintes	Spécialiste VBG / Responsable Reporting & communication / Spécialiste suivi-évaluation / Spécialiste social/Membre cellule VBG/EAS-HS	A poursuivre le long de la mise en œuvre du projet	Toutes les parties prenantes	Nombre de code de conduite signé	-
11	Assurer qu'un Mécanisme de gestion de Plaintes spécifique soit en place pour traiter le cas d'EAS/HS	MGP relatif au EAS/HS opérationnel	Développer un manuel sur le MGP EAS/HS,	- Elaboration d'un Procédure spécifique pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions ; - Procédures pour signaler les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux communautés	UFP (Spécialiste VBG / Gestionnaire de plainte) FEFFI Membre cellule VBG/EAS-HS	Dès commencement du projet et en continu	UFP-MEN	Manuel de gestion plaintes VBG/EAS/HS	-

N°	OBECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	DESCRIPTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER DE REALISATION	CIBLES	INDICATEURS	BUDGET (USD)
12			Renforcement des dispositifs de plaintes	Opérationnalisation canaux de signalement (ligne verte, boîtes à plaintes, relais communautaires), accessibilité et confidentialité	UFP (Spécialiste VBG / Gestionnaire de plainte)	Dès commencement du projet et en continu	UFP-MEN	Nombre de canaux fonctionnels ; Nombre plaintes reçues et traitées	-
13	Cartographier les acteurs VBG de la zone de travail Mettre en place un système de coordination avec les acteurs locaux	Un schéma de collaboration est mis en place et est opérationnel	Identification des services/acteurs de VBG présents à tous les niveaux dans les zones d'intervention du projet (communautaire, local, régional, national) et mise à jour des informations sur les structures de santé, psychosociales, juridiques et communautaires.	Collecte de donnée sur les acteurs VBG au niveau régional en collaboration avec les MPS et les cellules de proximité. Élaboration d'un protocole de référencement.	Spécialiste VBG, Sous-groupe VBG et groupe protection, Task Force PSEA	Dès la mise en œuvre	Central et régional	Cartographie actualisée	-
14	Assurer la mise en place de dispositifs de prise en charge des cas d'EAS/HS	Un dispositif de prise en charge des cas d'EAS/HS est mis en place	Mise en place d'un fonds de prise en charge d'urgence	Fourniture de kit de dignité, Création d'un fonds dédié pour couvrir les coûts immédiats liés à la prise en charge des cas confirmés de VBG/EAS/HS : Soins médicaux et psychologiques. Transport des survivants Appui juridique ou hébergement temporaire. Le fonds sera géré par l'UFP en	UFP (Coordonnateur, Spécialiste VBG); MEN (Point focal composante); MPS et Banque mondiale (appui technique)	Permanent	Central et local	PTA intégrant le fonds de prise en charge d'urgence	-

N°	OBECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	DESCRIPTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER DE REALISATION	CIBLES	INDICATEURS	BUDGET (USD)
				collaboration avec le MPS et la Task Force PSEA.					
15	Accompagner les survivant(e)s d'EAS/HS	Les survivant(e)s d'EAS/HS liés au Projet seront accompagnés par l'organisme d'appui VBG.	Transférer les cas qui se rapportent au Projet aux structures d'appui	Orientation des survivant (e) vers les centres de référencement	Spécialiste VBG, Membre cellule, fournisseur de service	Durant l'exécution	Survivant(e)	Nombre de survivant(e)s d'EAS/HS référé(e)s aux services	-
16			Prise en charge psychosociale//Médicale des survivant : : Counseling et réinsertion sociale/ autres Accompagnement judiciaire uniquement dans le cas où la victime souhaite porter plaintes	Counseling et réinsertion sociale, autres, Soins médicaux, Transfert du dossier aux autorités compétentes, Suivi du dossier	Spécialiste VBG, Membre cellule, fournisseur de service	Durant l'exécution	Survivant (e)	Nombre de survivant(e)s pris(es) en charge	3000
ACTIVITES COMPOSANTE II: Transformation de l'environnement scolaire									
SC2.1 Réhabilitation/Construction résiliente									
17	Approprier la lutte contre les VBG-EAS-HS par les entreprises et ouvriers travaillant dans les sites	Les entreprises et les ouvriers seront engagés dans lutte contre les VBG-EAS-HS	Responsabilisation des entreprises en cas d'incident VBG/EAS	Inclusion d'une caution dans le contrat des entreprises, saisissable pour financer la prise en charge des survivants en cas d'incident sur chantier.	Responsable appui composante, Spécialiste VBG, Service Finance UFP, Gestionnaire de contrat, FEFFI	Dès signature du contrat	Central et au niveau communautaire	Nombre de contrats intégrant la caution EAS	-

N°	OBECTIFS	RESULTATS ATTENDUS	ACTIVITES	DESCRIPTIONS	RESPONSABLE	CALENDRIER DE REALISATION	CIBLES	INDICATEURS	BUDGET (USD)
18			Sensibilisation spécifique des ouvriers en termes de lutte contre VBG/EAS/HS	Organisation des séances de prise en main pour chaque chantier	Membre de la cellule VBG/EAS-HS ; Spécialiste VBG. Responsable des opérations ;	A chaque début des travaux /chantier	Sites de construction	Nombre de séance de sensibilisation des ouvriers	-
TOTAL									**103 000**

LES ANNEXES

ANNEXE 1 : CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUEL

PREAMBULE

Ce code s'applique à tout les acteurs/personnels permanents, temporaires, sous-traitants, consultants ou prestataires travaillant dans le cadre du projet TALIM. Le respect de ce code est une condition obligatoire de participation à toute activité liée au projet.

Je, soussigné(e) _____, reconnais qu'il est essentiel de respecter les normes d'Hygiène, Sécurité, Santé et Environnement (HSSE), de me conformer aux exigences de Santé et Sécurité au Travail (SST) et de prévenir toute forme de Violence Basée sur le Genre (VBG), Exploitation et Abus Sexuels (EAS), et Harcèlement Sexuel (HS). Le non-respect de ces principes ou la participation à de tels actes, sur le lieu de travail ou dans la communauté, constitue une faute grave pouvant entraîner des sanctions disciplinaires, la résiliation du contrat ou des poursuites judiciaires conformément à la législation en vigueur.

I. ENGAGEMENTS INDIVIDUELS

Je m'engage à :

1. Participer activement à toutes les formations et séances de sensibilisation relatives aux normes HSSE, SST, VIH/SIDA, EAS/HS et VCE organisées par le Projet.
2. Porter en tout temps, sur les chantiers et dans toute zone à risque, les équipements de protection individuelle (EPI) fournis tels que casque, gilet réfléchissant, gants, bottes , et masque et respecter strictement les consignes de sécurité établies.
3. Appliquer toutes les mesures prévues dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES) et contribuer activement à la prévention des risques environnementaux et sociaux.
4. Mettre en œuvre les dispositions du Plan Santé, Sécurité et Hygiène (PSSH), notamment celles relatives à la prévention des accidents, à la gestion des déchets et à la salubrité des lieux de travail.
5. Adhérer à une politique stricte sans alcool, drogue ou toute autre substance altérant les facultés physiques ou mentales, pendant le travail, les réunions, les formations et tout déplacement lié au projet.
6. Accepter la vérification préalable de mes antécédents judiciaires ou disciplinaires si demandée par le Projet.
7. Traiter toutes les personnes: femmes, hommes et enfants avec dignité, respect et équité, sans distinction de race, sexe, langue, religion, origine, handicap, statut social ou opinion.
8. Éviter tout langage, geste ou comportement pouvant être perçu comme offensant, humiliant, harcelant ou culturellement inapproprié
9. M'abstenir de tout harcèlement sexuel, notamment les avances importunes, demandes de faveurs sexuelles, commentaires obscènes, gestes déplacés ou comportements suggestifs.

10. Ne pas me livrer à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels dans le but d'obtenir des faveurs, avantages ou traitements préférentiels.
11. Ne jamais avoir de contact ou d'activité sexuelle avec une personne âgée de moins de 18 ans, même avec consentement apparent. Une erreur sur l'âge ou le consentement ne constitue pas une excuse.
12. Ne pas entretenir de relations sexuelles avec les membres des communautés avoisinantes sans consentement pleinement éclairé et libre de toute influence ou contrepartie. Toute promesse de prestation, d'argent, d'emploi ou d'avantage matériel en échange de relations sexuelles est considérée comme un acte d'exploitation.
13. Signaler immédiatement toute suspicion ou tout incident d'EAS/HS via le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) ou à mon supérieur hiérarchique ou auprès du Responsable de la lutte contre les VBG/EAS-HS du projets.

II. MESURES SPÉCIFIQUES CONCERNANT LES ENFANTS

1. Travailler à proximité d'enfants uniquement en présence d'un autre adulte, lorsque cela est possible.
2. Ne jamais inviter ni héberger d'enfants non apparentés, sauf en cas de danger immédiat ou de force majeure.
3. Ne pas utiliser d'appareils numériques (téléphone, ordinateur, caméra, etc.) pour filmer, photographier ou communiquer avec des enfants à des fins inappropriées ou abusives.
4. Ne jamais recourir à des punitions physiques ni à toute forme de violence pour discipliner un enfant.
5. Ne pas employer de mineurs de moins de 18 ans pour des tâches dangereuses, ni en violation du Code du travail malgache et des normes de la Banque mondiale.
6. Respecter toutes les lois locales relatives à la protection de l'enfance et au travail des mineurs.
7. Faire preuve de prudence et de sensibilité lors de la capture d'images ou de vidéos impliquant des enfants.

III. UTILISATION D'IMAGES ET DE SUPPORTS VISUELS

1. Obtenir le consentement libre, éclairé et écrit du parent ou du tuteur légal avant toute prise de photo ou de vidéo d'un enfant.
2. S'assurer que les images présentent les personnes, enfants comme adultes de manière digne, respectueuse, inclusive et non suggestive.
3. Ne jamais diffuser, transférer ni stocker d'images sur des canaux personnels (téléphones, réseaux sociaux, messageries privées, etc.).
4. Utiliser les images et vidéos uniquement à des fins professionnelles autorisées, validées par le projet TALIM.
5. Ne pas révéler d'informations personnelles ou sensibles (nom, localisation, établissement, coordonnées) dans les fichiers, métadonnées ou publications.
6. Conserver toutes les images et supports visuels sur des dispositifs professionnels sécurisés, conformément aux politiques de confidentialité du projet.

IV. COMPORTEMENTS ATTENDUS ENTRE COLLÈGUES ET PARTENAIRES

1. Adopter en tout temps un comportement professionnel, respectueux, coopératif et exemplaire.
2. Bannir tout langage, geste ou attitude à caractère intimidant, humiliant, discriminatoire ou violent.
3. Promouvoir la collaboration, l'égalité et l'inclusion entre collègues, indépendamment du genre, du statut ou de la fonction.
4. Signaler sans délai tout cas ou soupçon de VBG, EAS/HS, VCE ou tout manquement au présent Code de conduite.
5. Coopérer pleinement et de bonne foi à toute enquête, vérification ou mesure disciplinaire.
6. Respecter la hiérarchie, la confidentialité, les canaux de communication et les procédures internes établies.
7. S'abstenir de toute forme de favoritisme, de conflit d'intérêt ou de comportement contraire à l'éthique professionnelle.

V. MÉCANISME DE SIGNALEMENT ET PROTECTION DES PLAIGNANTS

Toute personne peut signaler, de manière anonyme ou nominative, tout incident, suspicion ou comportement contraire au présent Code.

Les plaintes peuvent être transmises par les canaux de signalement officiels.

La confidentialité absolue est garantie à toutes les étapes du traitement. L'identité du plaignant, du survivant ou des témoins est strictement protégée et ne peut être divulguée sans consentement éclairé.

Aucune sanction, menace ni mesure de représailles ne peut être exercée contre une personne ayant signalé un incident de bonne foi, même si l'enquête ne confirme pas les faits.

VI. SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Toute violation du présent Code de conduite constitue une faute grave pouvant entraîner des sanctions administratives, contractuelles ou judiciaires, selon la gravité des faits.

Les sanctions sont appliquées de manière progressive et équitable, conformément au Code du travail malgache et aux politiques internes du projets.

1. Avertissement verbal ou écrit ;
2. Formation corrective obligatoire ;
3. Suspension temporaire sans salaire ;
4. Retenue de salaire pouvant aller jusqu'à un mois ;
5. Résiliation immédiate du contrat ou du partenariat ;
6. Signalement aux autorités policières ou judiciaires compétentes.

VII. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT PERSONNEL

Je reconnais avoir lu et compris le présent Code de conduite individuel. Je m'engage à respecter les règles HSSE et SST, à prévenir toute forme de VBG, EAS/HS et VCE, à signaler tout manquement ou incident dont j'ai connaissance, et à contribuer activement à un environnement sûr, inclusif et respectueux.

Je comprends que le non-respect du présent Code peut entraîner des sanctions administratives, contractuelles ou judiciaires. Cet engagement demeure valable pendant toute la durée de mon contrat et de toute collaboration avec le projet TALIM.

Nom et Prénoms (en majuscules): _____

Nom de l'entité (FEFFI/ENTREPRISE / ONG ou autres): _____

Fonction/Titre: _____

Date: _____

Signature précédée de la mention « Lu et approuvé »:_____

ANNEXE 2 : CODE DE BONNE CONDUITE POUR LE GERANT/CHEF DE L'ENTREPRISE

PREAMBULE

Le présent Code de Conduite s'applique à l'entreprise signataire et à l'ensemble de son personnel, de ses sous-traitants, fournisseurs, consultants et représentants engagés dans le cadre du Projet.

En signant ce Code, le gérant / représentant légal s'engage au nom de l'entreprise à veiller à ce que tous ses employés, sous-traitants et partenaires respectent les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (HSSE), les exigences de Santé et Sécurité au Travail (SST), ainsi que les dispositions relatives à la prévention de la Violence Basée sur le Genre (VBG), de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), et du Harcèlement Sexuel (HS) et de la Violence Contre les Enfants (VCE).

L'entreprise reconnaît qu'elle est responsable de la mise en œuvre, du suivi, de la communication et du respect du présent Code par toutes les personnes travaillant sous sa supervision et partenaires.

I. ENGAGEMENTS INSTITUTIONNELS DE L'ENTREPRISE

L'entreprise s'engage à :

1. Respecter toutes les lois, réglementations nationales et politiques du Projet applicables.
2. Mettre en œuvre rigoureusement son Plan de Gestion Environnementale et Sociale de l'Entreprise (PGES-E).
3. Garantir un environnement de travail sûr, inclusif, exempt d'abus, de violence, de harcèlement ou de discrimination.
4. Promouvoir le respect, la dignité humaine et l'égalité pour toutes les personnes, sans distinction.
5. Assurer des interactions respectueuses, éthiques et non discriminatoires avec les communautés locales.
6. Interdire tout comportement offensant, abusif, humiliant ou sexuellement explicite.
7. Prévenir, identifier et sanctionner toute forme d'inconduite professionnelle ou éthique.
8. Protéger les biens et ressources du Projet contre toute utilisation abusive ou illicite.
9. Appliquer une politique de tolérance zéro envers la corruption, la fraude, l'extorsion ou les abus de pouvoir.

II. SANTÉ, SÉCURITÉ ET HYGIÈNE (HSSE / SST)

L'entreprise s'engage à :

1. Appliquer et faire respecter le Plan Santé, Sécurité et Hygiène (PSSH) et les normes SST du Projet.
2. Fournir des Équipements de Protection Individuelle (EPI) appropriés et veiller à leur utilisation obligatoire.
3. Prévenir les risques d'accidents et déclarer tout incident ou condition dangereuse.
4. Interdire strictement l'usage d'alcool, de drogues ou de substances altérant les capacités pendant toutes les activités liées au Projet.
5. Maintenir des installations sanitaires propres, sûres et fonctionnelles dans toutes les zones de travail et d'hébergement.
6. Garantir que les sous-traitants et fournisseurs respectent les mêmes standards HSSE et SST.

III. PRÉVENTION DES VBG, EAS, HS ET VCE

1. Principes généraux

L'entreprise adopte une politique de tolérance zéro envers :la VBG, les EAS/HS, la VCE, ou toute forme d'exploitation ou d'intimidation.

Les actes suivants constituent des fautes graves passibles de sanctions immédiates : harcèlement sexuel sous toutes ses formes, exploitation sexuelle, relations sexuelles transactionnelles, chantage sexuel, diffusion de contenus sexuels, violence physique, psychologique ou verbale, et toute forme de violence ou contact sexuel impliquant un mineur de moins de 18 ans.

2. Relations avec les communautés

Les employés de l'entreprise ne doivent en aucun cas : entretenir des relations sexuelles avec des membres des communautés locales si un déséquilibre de pouvoir existe ; offrir ou promettre argent, emploi ou avantages en échange de relations sexuelles ; exploiter une position liée au Projet pour obtenir des faveurs sexuelles.

3. Obligations de signalement

L'entreprise s'engage à :

- Signaler immédiatement tout incident ou suspicion de VBG/EAS/HS/VCE via le Mécanisme de Gestion des Plaintes du Projet, dès que l'information est portée à sa connaissance ;
- Coopérer pleinement avec la spécialiste VBG/EAS-HS du Projet, l'UFP et les autorités concernées, y compris lorsque : les travaux sont achevés, la réception provisoire ou définitive a déjà été prononcée, les ouvriers ou employés mis en cause ne sont plus sous contrat, les ouvriers locaux recrutés temporairement ont quitté le site ;
- Fournir toutes les informations nécessaires aux investigations, notamment : la liste nominative complète du personnel (y compris locaux), les dates de mobilisation/démobilisation, les contacts disponibles, toute documentation utile pour la vérification des faits ;
- Protéger les survivants, témoins et plaignants contre toute forme de menace, représailles, intimidation ou pression ;
- Appliquer des mesures administratives immédiates, lorsque cela est possible : retrait du site, suspension temporaire, exclusion de l'individu mis en cause des activités du Projet, même si l'enquête n'est pas encore finalisée ;
- Maintenir son obligation de réponse et de coopération pour tout cas survenu durant l'exécution du contrat même si le signalement intervient après la fin des travaux ou après la démobilisation du personnel.

La responsabilité de l'entreprise ne s'éteint pas à la réception provisoire ou définitive des travaux. Toute allégation de VBG/EAS/HS/VCE survenue pendant la période d'exécution doit faire l'objet d'un signalement immédiat et d'une collaboration totale, quelle que soit la date à laquelle l'incident est révélé.

IV. RESPONSABILITÉS DU GÉRANT / DE LA DIRECTION

Le gérant ou représentant légal doit :

1. Superviser le respect du Code de Conduite par l'ensemble du personnel et sous-traitants ;
2. Veiller à la signature du Code Individuel par tous les employés avant leur mobilisation ;
3. Assurer l'affichage permanent des Codes (entreprise + individuel) sur tous les sites ;
4. Organiser et contrôler les formations obligatoires (initiales + mensuelles) ;
5. Vérifier les antécédents disciplinaires du personnel avant engagement ;

6. Réagir immédiatement en cas d'incident : retrait du site ou suspension administrative, information du Projet, mise en œuvre de mesures préventives et correctives ;
7. Prévenir et sanctionner toute forme de représailles envers les survivants ou plaignants ;
8. Assurer la confidentialité stricte des informations liées aux plaintes ;
9. Coopérer étroitement avec l'Équipe de Suivi VBG (ESV) du Projet ;
10. Garantir la mise en œuvre du Plan d'Action VBG/VCE élaboré avec l'UFP.

V. MISE EN ŒUVRE DU CODE

L'entreprise / Le gérant s'engage à :

1. Faire signer le Code de Conduite du Gérant à tous les cadres hiérarchiques ;
2. Faire signer le Code Individuel à tous les travailleurs du Projet ;
3. Afficher les Codes dans toutes les zones de travail, d'accueil, bases vie, cantines, cliniques et bureaux ;
4. Traduire les Codes dans les langues utilisées sur les sites et compréhensibles pour tout le personnel ;
5. Désigner un Point Focal VBG/VCE chargé du suivi et du signalement et de la coordination avec l'UFP ;
6. Élaborer un Plan d'Action interne VBG/VCE incluant : procédures de signalement, mesures de confidentialité, protocoles de réponse aux cas, mesures disciplinaires, et actions de prévention ;
7. Organiser des formations initiales obligatoires avant mobilisation et des formations mensuelles pour maintenir la compréhension des normes HSSE, SST, VBG, EAS-HS et VCE ;
8. Appliquer des sanctions disciplinaires strictes en cas de non-respect du présent Code ;
9. Coopérer pleinement à toute investigation ou procédure liée à un incident VBG/EAS-HS/VCE, y compris après la fin des travaux, la réception provisoire ou définitive, ou la démobilisation du personnel.

VI. SANCTIONS ET RESPONSABILITE FINANCIERE

Toute violation du présent Code expose l'entreprise à des sanctions administratives, contractuelles et financières :

1. **Responsabilité financière:**
   - La caution contractuelle de l'entreprise pourra être saisie sans contestation en cas d'incident ou de suspicion crédible de VBG, EAS-HS ou VCE impliquant son personnel, ses sous-traitants ou ouvriers locaux.
   - L'entreprise renonce expressément et irrévocablement à toute demande de remboursement de cette caution, même si l'incident est signalé après la fin des travaux, après la réception provisoire/définitive, ou après la démobilisation du personnel.
2. **Sanctions administratives et contractuelles :**
   - Avertissement officiel ;
   - Suspension d'accès au site ;
   - Retenue de paiement ;
   - Résiliation de contrat ou de marché ;
   - Exclusion de l'entreprise des activités du Projet ;

- Signalement aux autorités compétentes pour poursuites administratives, civiles ou pénales.

VII. DÉCLARATION D'ENGAGEMENT DE L'ENTREPRISE

Je, soussigné(e), représentant légal de l'entreprise déclare avoir lu, compris et accepté le présent Code de Conduite de l'Entreprise.
Je m'engage à en assurer la stricte application et à veiller à ce que toutes les personnes travaillant sous la supervision de l'entreprise respectent les normes, règles et obligations qui y figurent.

Nom de l'entreprise : _____

Nom et Prénoms : _____

Fonction : _____

Date : _____

Signature précédée de la mention "Lu et approuvé" : _____