



UNION DES COMORES
Unité - solidarité - développement

MINISTÈRE DE L'AMÉNAGEMENT DU TERRITOIRE ET DE L'URBANISME CHARGÉ DES
AFFAIRES FONCIÈRES ET DES TRANSPORTS TERRESTRES

Programme Régional de Résilience Climatique (PRRC)
Financement de la BM : Subvention IDA _E191-KM

CODES DE CONDUITE

Octobre 2025



Table des matières

I. GENERALITE	3
II. DEFINITION	4
III. CODES DE CONDUITE	6
<i>Code de conduite de l'entreprise</i>	<i>8</i>
<i>Mise en œuvre des normes HSSE et SST - Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)</i>	<i>8</i>
1) Généralités	8
2) Hygiène et sécurité.....	9
3) Violences basées sur le genre et violences contre les enfants	9
4) Mise en œuvre	10
<i>Code de conduite du gestionnaire</i>	<i>12</i>
<i>Mise en œuvre des normes HSSE et SST</i>	<i>12</i>
<i>Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)</i>	<i>12</i>
1) La mise en œuvre	12
2) La formation	13
3) L'intervention – prise en charge des cas	14
<i>Code de conduite individuel</i>	<i>16</i>
<i>Mise en œuvre des normes HSSE et des exigences SST Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)</i>	<i>16</i>

I. GENERALITE

Le présent Codes de conduite pour la mise en œuvre « des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (HSSE), de Santé et de sécurité au travail (SST) de la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et plus particulièrement des cas d'Exploitation et abus sexuel/Harcèlement sexuel (EAS/HS) et les violences contre les enfants (VCE) » consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

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

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet PRRC atteigne ses objectifs en matière de normes HSSE et SST, et de prévenir et/ou atténuer les risques de EAS/HS et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

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

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

L'objectif de ces Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet PRRC, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs.

Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

Il est important de noter que compte tenu de l'envergure des travaux physiques envisagés durant cette phase1 du projet qui sont limités seulement au montage et installation des matériels et équipements hydrométéorologiques, les risques de EAS-HS sont évalués faibles. Toutefois, l'expérience montre que l'afflux de travailleurs dans une zone donnée du Projet (employés des fournisseurs principaux tels que les enquêteurs, etc) peut entraîner des impacts sociaux négatifs tels que la violence sexiste, l'exploitation sexuelle, etc. Le projet a développé et mettra en œuvre un plan d'action EAS/HS tout le long de la mise en œuvre du projet pour prendre en main toute actions nécessaires pour la prévention et la prise en charge de cas d'EAS/HS ;

❖ Les bases juridiques

Le PRRC s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes :

- La Loi n°88-015/AF du 10 décembre 1988 relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, complète les dispositions des articles 142 à 153 du Code du travail relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité du travail.
- Selon cette loi, le chef d'établissement doit faire bénéficier les travailleurs nouvellement embauchée d'une formation à la sécurité, et périodiquement d'une information sur les risques liés au travail ainsi que sur les mesures à prendre pour assurer leur propre sécurité et celle des autres personnes occupées dans l'établissement (Art.4.).

- Selon l'Article 153 du Code de travail tout chef d'entreprise ou établissement, public ou privé, doit prendre les mesures appropriées pour prévenir les risques d'accident de travail et d'atteinte à la santé des travailleurs.
- La loi n°14-036 du 22 décembre 2014 portant prévention et répression des violences faites aux femmes.
- La Loi n°14-034/AU du 22 décembre 2014 portant lutte contre le travail et la traite des enfants.
- L'Arrêté N°66/84/IT-C du 22 janvier 1966 fixant les conditions de travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie.
- La Loi N°95-013/A/F du 24 juin 1995 portant Code de la santé publique et de l'action sociale pour le bien-être de la population
- La Loi N°88-15 du 29 décembre 1988 relative aux mesures générales de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (complète les dispositions du Code du travail relatives aux mesures d'hygiène et de sécurité du travail).
- L'Arrêté n°20-007/MFBSB/CAB du 30 mars 2020 portant mesures d'accompagnement dans le cadre de la mise en œuvre du plan national de riposte menée contre la crise multisectorielle liée à la pandémie du COVID-19.

II. DEFINITION

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis comme-suit :

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

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

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

Les principaux types de VBG sont les suivants :

- **Viol ou Violence sexuelle** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) ou toute forme de contact sexuel non consensuel. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel (HS)** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Exploitation et Abus sexuel (EAS)** : toute atteinte sexuelle, y compris des gestes déplacés, commise avec force, contrainte ou à la faveur d'un rapport de force inégal, la

menace d'une telle atteinte constituant aussi un abus sexuel.

- **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Les violences morales ou psychologiques** : Elles sont endurées par quelques des femmes. Ces violences se traduisent surtout par des injures, menaces, humiliations, intimidations et chantages qui se terminent parfois en violences physiques qui portent atteinte à la stabilité psychologique de la victime.
- **Les violences économiques ;**
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.) ;
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, qu'un enfant soit exposé et qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel.

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un être mineur.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de EAS/HS et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents de EAS/HS ou VCE.

Code de conduite concernant les EAS-HS et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant les EAS-HS et les VCE.

Équipe de conformité EAS/HS et la VCE (EC) : une équipe mise en place par le projet pour régler les questions de GBV et VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par le projet PRRC pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes de VGB/EAS/HS ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de EAS-HS et de VCE.

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

III. CODES DE CONDUITE

Ce présent document présente trois Codes de Conduite à s'en servir pour la mise en œuvre du PRRC :

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

Code de conduite de l'entreprise

Mise en œuvre des normes HSSE et SST - Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet PRRC 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 (HSSE) et veillera à ce que les normes appropriées d'santé et de sécurité au travail (SST) soient respectées.

L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

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

1) Généralités

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

2) Hygiène et sécurité

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

3) EAS/HS et violences contre les enfants

12. Les actes de EAS/HS et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de EAS/HS et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale :
 - i. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - ii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.
15. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de EAS/HS et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de EAS/HS et de VCE du projet.
16. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de

l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

4) 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 :

17. 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 ».
18. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et SST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les EAS/HS ou les VCE.
19. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
20. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
21. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de EAS/HS et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
22. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La **Procédure d'allégation des incidents de EAS/HS et de VCE** pour signaler les incidents de EAS/HS et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes.
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés. Toutes les dénonciations de EAS/HS et de VCE doivent être traitées en toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. Le client, l'entrepreneur et le consultant doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence ainsi bien que la confidentialité de tout employé accusé d'avoir commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou lorsque la loi l'exige).
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de EAS/HS et de VCE La EC sera chargée d'élaborer un Protocole d'intervention écrit¹ pour satisfaire aux exigences du projet, conformément aux lois et protocoles nationaux.

23. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action EAS/HS et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
24. 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 SST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
25. 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 SST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

5) Conséquences de violation du code de conduite

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

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

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite du gestionnaire

Mise en œuvre des normes HSSE et SST - Prévention Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

Nous les gestionnaires à tous les niveaux de l'Entreprise ont la responsabilité de faire respecter l'engagement de l'entreprise, à mettre en œuvre les normes HSSE et SST, ainsi qu'à prévenir et combattre la EAS/HS-VCE.

Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les EAS/HS et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise.

À cette fin, tous les gestionnaires doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. 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'santé et de sécurité au travail (SST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les EAS/HS et les VCE.

Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

I. La mise en œuvre

1. Pour assurer une efficacité maximale des Codes de conduite individuels en tant que gestionnaire de l'entreprise je prends la responsabilité de :
 - i. Afficher clairement les Codes de conduite individuels dans les camps de travailleurs, les bureaux et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de zones comprennent les zones d'attente, de repos, des zones de cantine et des cliniques de santé...
 - ii. S'assurer que toutes les copies postées et distribuées des Codes de conduite individuels sont traduites dans la langue d'utilisation appropriée dans les zones de travail ainsi que pour tout le personnel international dans leur langue maternelle ;
 - iii. Expliquer verbalement et par écrit les Codes de conduite individuels et de l'entreprise.
 - iv. Assurer que tous les personnels directs signent le « Code de conduite individuel », y compris la reconnaissance qu'ils ont lu et accepté le Code de conduite. ;
 - v. Fournir au gestionnaire de SST, au spécialiste EAS/HS de l'entreprise et au client les listes du personnel et des copies ayant signées le Code de conduite individuel ;
 - vi. Participer à la formation et s'assurer que le personnel participe également comme indiqué ci-dessous.
 - vii. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de (a) signaler les préoccupations relatives à l'HSSE ou à la conformité à la SST; et, (b) signaler confidentiellement les incidents de EAS/HS par l'entremise du mécanisme de gestion des plaintes (MGP)
 - viii. Encourager le personnel à signaler les problèmes HSSE, EAS/HS... suspectés ou réels, en soulignant la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays, et en insistant sur le respect de la confidentialité.
2. En conformité avec les lois applicables et au mieux de vos capacités, l'entreprise va empêcher les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels d'être embauchés, réembauchés ou déployés. L'entreprise va utiliser les vérifications d'antécédents et de références criminelles pour tous les employés.
3. Je m'engage à m'assurer que lorsque l'entreprise s'engage dans des partenariats, des sous-

- traitants, des fournisseurs ou des accords similaires, ces accords veillent à :
4. Incorporer les Codes de conduite HSSE, SST, EAS/HS en pièce jointe.
 5. Inclure le langage approprié exigeant que ces entités adjudicatrices et individus, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment aux Codes de conduite individuels.
 6. Déclarer expressément que l'incapacité de ces entités ou individus, selon le cas, à assurer la conformité aux normes HSSE et SST, prendre des mesures préventives contre la EAS/HS, enquêter sur les allégations, ou prendre des mesures correctives lorsque la EAS/HS a eu lieu, non seulement constituent des motifs de sanctions et de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais aussi la résiliation des accords pour travailler sur ou fournir le projet.
 7. Je m'engage à m'assurer à fournir un soutien et des ressources au spécialiste EAS/HS de l'entreprise pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne grâce à la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action sur la EAS/HS.
 8. Je m'engage à m'assurer à veiller à ce que tout problème de EAS/HS justifiant une action de la police soit immédiatement signalé à la police, au client et à la Banque mondiale.
 9. Je m'engage à m'assurer à signaler et agir conformément au protocole de réponse tout acte suspecté ou réel de EAS/HS en tant que gestionnaires ont la responsabilité de respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs responsables.
 10. Je m'engage à m'assurer que tout incident HSSE ou SST majeur est signalé au client et à l'ingénieur de supervision immédiatement.

II. La formation

1. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes SST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
2. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont l'EAS/HS et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés aux EAS/HS et la VCE.
3. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
4. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences SST et les normes ESHS ;
 - ii. Les EAS/HS et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
5. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences SST et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire

exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de EAS/HS et de VCE.

III. L'intervention – prise en charge des cas

6. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences SST.
7. En ce qui concerne les EAS/HS et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de EAS/HS et de VCE et au Protocole d'intervention élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final EAS/HS et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de EAS/HS et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de EAS/HS ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivante(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - vi. Veiller à ce que toute question liée aux EAS/HS ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

IV. Conséquences de violation du code de conduite

8. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences SST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux EAS/HS et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux EAS/HS et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :
 1. Rappel à l'ordre par écrit ;
 2. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 3. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 4. Le licenciement.
9. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (SST), et de répondre aux EAS/HS et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

En tant que parmi les gestionnaires de l'entreprise, je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes

rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences HSSE, SST, EAS/HS et VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de gestionnaire ou l'omission d'agir conformément au Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

Code de conduite individuel
Mise en œuvre des normes HSSE et des exigences SST - Prévention des Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et des violences contre les enfants (VCE)

Je soussigné (e),
, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité HSSE), de respecter les exigences du projet en matière d'santé et de sécurité au travail (SST) et de prévenir les Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'santé et de sécurité au travail (SST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les Exploitations et Abus Sexuels/Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Les poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de EAS/HS ou de VCE, le cas échéant.

Pendant que je travaillerai sur le projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite et 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'santé et de sécurité au travail (SST), COVID-19, EAS/HS, au VIH/sida, et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ou du chantier (PGES-C) ;
4. Mettre en œuvre le plan de gestion HSSE ;
5. Adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
6. Consentir à la vérification des antécédents de la police ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;
8. Ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements ;
10. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
11. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder

- quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
12. 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 ;
 13. 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
 14. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
 15. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

16. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
17. 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 ;
18. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
19. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
20. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
21. 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 ;
22. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

➤ **Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles**

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

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

Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;

25. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
26. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

➤ **Sanctions**

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

1. L'avertissement formel ;
2. Rappel à l'ordre par écrit ;
3. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
4. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
5. Le licenciement.
6. 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 Santé et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des EAS/HS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes HSSE et aux exigences SST, aux EAS/HS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____