



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

Ministère de la Santé, de l'Hygiène publique et de l'Accès Universel aux Soins

---

.....  
**PROJET DE RENFORCEMENT DU SYSTEME DE RIPOSTE AUX SITUATIONS D'URGENCE /COVID-19-TOGO  
(PRRSU)**  
.....

**PLAN D' ACTIONS POUR LA PREVENTION ET LA REPOSE AUX VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE,  
EXPLOITATIONS ET ABUS SEXUELS, HARCELEMENT SEXUEL**



**Version Final**

**Décembre 2021**

## Sommaire

Sigles et abréviations.....	3
Introduction.....	4
I- Contexte et justification.....	5
II- Objectifs du plan VBG/EAS/HS.....	5
III- Méthodologie .....	6
IV- Cadre institutionnel et juridique.....	7
4.1. Au plan international .....	7
4.2. Au plan régional .....	8
4.3. Au plan National.....	8
4.3.1. Cadre politique et réglementaire et stratégique de gestion des VBG au Togo.....	8
4.3.2. Cadre institutionnel.....	8
4.4. Gestion des violences sur les mineurs .....	9
V- analyse des risques potentiels de VBG/EAS/HS sur le projet REPSRU/FA et plan d’actions.....	9
5.1 La communication .....	17
5.2. Le suivi-évaluation .....	18
ANNEXES.....	19

## Sigles et acronymes

<b>CEDEF</b>	: Convention sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes
<b>CES</b>	: Cadre Environnemental et Social
<b>DUDH</b>	: Déclaration Universelle des Droits de l'Homme
<b>EAS</b>	: Exploitation Abus Sexuels
<b>ESHS</b>	: Normes Environnementale, Sociale, Hygiène et Sécurité
<b>FA</b>	: Financement Additionnel
<b>FAII</b>	: Second Financement additionnel
<b>HS</b>	: Harcèlement Sexuel
<b>HST</b>	: Hygiène et Sécurité au Travail
<b>MSHPAUS</b>	: Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de l'accès Universel aux Soins
<b>NES</b>	: Normes Environnementale et Sociale
<b>ONU</b>	: Organisation des Nations Unies
<b>ONG</b>	: Organisations Non Gouvernementales
<b>PEES</b>	: Plan d'Engagement Environnemental et Social
<b>PEC</b>	: Prise en Charge Médicale
<b>PP</b>	: Projet Parent
<b>REDISSE</b>	: Regional Disease Surveillance Systems Enhancement
<b>REPSRU</b>	: Projet de renforcement de l'Etat de Préparation et de Systèmes de Riposte aux Urgences
<b>SNU</b>	: Système des Nations Unies
<b>VBG</b>	: Violence Basée sur le Genre
<b>VCE</b>	: Violences Contre les Enfants

## **Introduction**

La Violence Basée sur le Genre (VBG) est un problème de protection vital, de santé et de respect des droits humains qui peut avoir des conséquences dévastatrices sur les femmes et les filles en particulier, ainsi que sur les familles et les communautés en général. Selon l'OMS en 2013, les VBG touchent au moins 1 femme sur 3 dans le monde.

Au vu de ces impacts, la prévention et la réponse à la VBG nécessitent l'instauration d'une volonté politique et un engagement à tous les niveaux avec une approche concertée, interinstitutionnelle et fondée sur la communauté.

A travers le nouveau cadre environnemental et social, la Banque mondiale s'est dotée d'un instrument applicable à tous les projets d'investissement intégrant la prévention et l'atténuation et la gestion des risques de VBG qui peuvent survenir dans leur exécution. Une approche pour identifier et gérer les risques de violence liés au sexe, d'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS) qui peuvent apparaître, est intégrée dans les mécanismes de gestion des plaintes des projets.

C'est dans ce cadre qu'un mécanisme de gestion des plaintes des projets « régional de renforcement des systèmes de surveillance des maladies en Afrique de l'Ouest » (REDISSE-Togo) et de « renforcement du système surveillance et de riposte aux situations d'urgence /COVID-19-Togo (PRRSU) a été élaboré avec un accent particulier sur les violences basées sur le genre (VBG) l'exploitation et d'abus sexuels (EAS) et de harcèlement sexuel (HS). Eu égard à la sensibilité des cas y afférents, la gestion des plaintes de VBG suit des démarches spécifiques et suivant le type de VBG et avec des services spécialisés.

Le présent plan d'action, essentiellement élaboré pour le projet « renforcement du système surveillance et de riposte aux situations d'urgence /COVID-19-Togo (PRRSU) et les financements additionnels fait le point sur l'état des risques potentiels de VBG/HS/EAS, situe le cadre réglementaire et institutionnel de gestion des VBG, présente les activités à mettre en œuvre pour réduire, voire éliminer ces risques dans une dynamique de synergie avec les autres parties prenantes y compris la société civile, les services spécialisés, dans le cadre d'une collaboration entre l'UGP et ces structures pour la gestion des cas de VBG.

### **I. Contexte et justification**

Le Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de l'accès universel aux soins (MSHPAUS) bénéficie du financement du Groupe de la Banque mondiale, dans le cadre du projet de Renforcement de l'état de préparation du système et de la riposte d'urgence au COVID-19 ou PREPSRU (Crédit No. 6620 et Don D6260 pour un montant total de US\$ 8.1 million) ainsi que d'un financement additionnel (Don IDA : D864-TG , Crédit N°6942-TG, TFB 5887 pour un montant total de US\$29.5 million), afin de renforcer le système de surveillance des maladies et de mieux contrôler les épidémies dans le pays.

L'objectif de développement du projet parent et du financement additionnel (FA) est de prévenir, détecter et répondre à la menace posée par le COVID-19 et de renforcer le système national de préparation de la santé publique au Togo. Le PREPSRU COVID-19 et le fonds additionnel s'appuient sur le soutien déjà fourni par la Banque mondiale au gouvernement du Togo dans le cadre du projet REDISSE et est mis en œuvre à travers trois (03) composantes : (i) Réponse d'urgence COVID-19 ; (ii) Soutien à la prévention et à la préparation aux niveaux national et infranational ; (iii) Gestion du projet.

Conformément à la raison d'être et à la conception initiale du projet parent, le FA proposé pour le Togo soutiendra les efforts du gouvernement pour renforcer sa réponse à la pandémie COVID-19 en achetant des vaccins COVID-19, en préparant le système de vaccination pour le déploiement du vaccin COVID-19 et en soutenant la distribution de ces vaccins. Ce FA renforcera le système national de vaccination, le maintien de la

prestation de services de santé de base, la gestion des déchets médicaux, les campagnes de mobilisation sociale et les mécanismes qui suppriment les obstacles à l'accès du côté de la demande afin de promouvoir l'acceptation des vaccins par la population.

Toutefois, certaines mesures prises dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID 19 au Togo ont accentué les violences basées sur le genre (VBG), malgré les nombreux mécanismes mis en place par le Gouvernement et ses partenaires. Cette situation risque d'être manifeste avec l'intensification de la vaccination avec les populations bénéficiaires et les travailleurs du projet en particulier les femmes et les jeunes filles. Afin de minimiser ces effets négatifs potentiels tout en répondant aux attentes des parties prenantes, il a été requis l'élaboration d'un plan de prévention et d'atténuation des risques de VBG, d'Exploitation et aux Abus Sexuels et Harcèlement Sexuel (PG VBG-EAS-HS). Le présent document répond aux exigences des NES du CES de la Banque mondiale mais surtout de la Note de Bonnes Pratiques sur les VBG, EAS, HS et ce, en lien avec le Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet Parent (PP) et ses financements additionnels.

## II. OBJECTIFS

L'objectif global est de doter le Projet Parent (PP) et ses financements additionnels (FA) d'un outil d'atténuation et de la gestion des risques de VBG, EAS, HS en s'appuyant sur le plan national de développement sanitaire et la stratégie nationale de lutte contre les VBG au Togo. A travers ce plan, le projet dans le cadre du FA apportera sa contribution :

- à l'accroissement de la mobilisation sociale et communautaire afin d'amener les populations à connaître et à respecter les droits des femmes et à lutter contre les violences basées sur le Genre, de façon spécifique afin d'améliorer la protection et la santé des femmes et des filles ;
- au renforcement de la prise en charge holistique des survivantes à travers un système de prise en charge médicale (PEC), psychosociale et juridique grâce aux structures étatiques et communautaires.

### • CADRAGE CONCEPTUEL : Principaux Thèmes et définitions

**Approche centrée sur les survivants** : L'approche centrée sur les survivants se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels — quel que soit leur rôle — dans leurs échanges avec les survivants de violences sexuelles ou d'autres formes de violence (surtout des femmes et des filles, mais aussi des hommes et des garçons). L'approche centrée sur les survivants vise à créer un environnement favorable dans lequel les intérêts des survivants sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivants sont traités avec dignité et respect. Cette approche favorise le rétablissement du survivant et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et ses souhaits sans crainte de représailles de la part de l'agresseur, des membres de sa famille ou d'autres personnes, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

**Exploitation et abus sexuels** : 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 (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels, 2017, p.6)

**Abus sexuel** : 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 sexuelle.

**Maître d'œuvre** : Représentant de l'Emprunteur chargé de la supervision des travaux. Le maître d'œuvre est désigné par l'Emprunteur, qui énonce les tâches qu'il lui confie (souvent dans des termes de référence – TdR). Ces tâches peuvent comprendre la surveillance du site, du ou des entrepreneurs et du personnel afin de s'assurer que le marché ou contrat est exécuté selon les conditions convenues; l'évaluation des résultats de

l'entrepreneur par rapport à des indicateurs de performance ; la prise de décisions pour le compte de l'Emprunteur dans les domaines qui lui sont délégués pour l'exercice de ses activités quotidiennes de contrôle ; et la supervision des questions environnementales et sociales. Selon les besoins du projet et les TdR du maître d'œuvre, il est possible que l'équipe formée pour appuyer le travail du maître d'œuvre comprenne des individus possédant des compétences particulières, par exemple des spécialistes des questions environnementales et sociales et des spécialistes de la VBG. Le terme « maître d'œuvre » est utilisé dans le contexte de grands travaux de génie civil, qui fait l'objet de la présente Note. Différents termes peuvent être utilisés pour décrire le rôle du maître d'œuvre, y compris celui de « bureau d'étude ». Il faut noter qu'en vertu du contrat FIDIC, qui est couramment utilisé pour de grands travaux de génie civil appuyés par la Banque mondiale, le maître d'œuvre peut être simplement désigné par « ingénieur ».

**Mariage d'enfants** : Le mariage d'enfants désigne un mariage officiel ou toute union non officialisée entre un enfant de moins de 18 ans et un adulte ou un autre enfant (UNICEF).

**Plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'EAS/HS** : Document décrivant comment le projet mettra en place les protocoles et mécanismes nécessaires pour faire face aux risques d'EAS/HS ; et les moyens de répondre à toute allégation qui pourrait être formulée en matière d'EAS/HS. C'est la nouvelle désignation du Plan d'action contre la VBG, tel qu'utilisé dans la version initiale (2018) de la présente note.

Le Plan d'action pour la prévention et la lutte contre l'EAS/HS devrait inclure un cadre de responsabilisation et d'intervention, qui décrit de manière détaillée comment les allégations d'EAS/HS seront traitées (procédures d'enquête) et les mesures disciplinaires en cas d'infraction au code de conduite par les travailleurs.

**Prestataire de services de prise en charge de la VBG** : Organisation offrant des services dédiés aux survivants de VBG, comme des services de santé, un appui psychosocial, un refuge, une aide juridique, des services de sécurité/protection, etc.

**Traite des personnes** : L'expression « traite des personnes » désigne 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 d'autres formes de contrainte, par enlèvement, fraude, tromperie, abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, ou par l'offre et l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre à des fins d'exploitation. Les femmes et les enfants sont particulièrement vulnérables au trafic humain (NES no 2, note de bas de page 15).

**Violence basée sur le genre** : Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la VBG, 2015, p.5).

**Violence contre les enfants (VCE)** : Un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>1</sup>, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail<sup>2</sup>, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation

---

<sup>1</sup> L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

<sup>2</sup> L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Le consentement : c'est un élément clé de la VBG, particulièrement pour ce qui concerne l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel. Il y a dès lors que le consentement n'est pas donné de manière libre et volontaire. Le consentement doit être éclairé, fondé sur une appréciation et une compréhension claires des faits, des implications et des conséquences futures d'une action. Afin de donner son consentement, la personne concernée doit être en possession de tous les faits pertinents au moment où le consentement est donné et être en mesure d'évaluer et de comprendre les conséquences d'une action

### **III. SITUATION GENERALE DES VBG AU TOGO**

Avant le déclenchement de crise sanitaire mondiale du COVID-19 de 2020, la violence envers les femmes et les filles était déjà un problème au niveau mondial aux proportions alarmantes, profondément ancrée dans l'inégalité entre hommes et femmes. Aucune femme, aucune fille n'est entièrement à l'abri de la violence et de ses risques.

Au Togo, les données de l'EDS 2013-2014 révèlent que 29% des femmes âgées de 15 à 49 ans ont subi des violences physiques perpétrées par un partenaire intime/mari, tandis que 11% ont subi une forme de violence sexuelle à un moment donné de leur vie. 37% des femmes victimes de violences physiques et/ou sexuelles ont cherché de l'aide, mais ont surtout eu recours aux réseaux d'amis et de famille. 28% des femmes considèrent que le fait de battre son conjoint est justifié par plusieurs raisons. De 2016 à 2019, le dernier rapport présenté par le Togo sur la thématique VBG, fait état de 228 personnes condamnées pour cause de violences sexuelles sur les femmes et filles. Ces actions ont été possibles, grâce à la mise en œuvre de la stratégie nationale de lutte contre les VBG et des différents programmes sectoriels qui encouragent les femmes à signaler les cas de violence et dénoncer leurs agresseurs.

Aujourd'hui avec la Pandémie à Covid-19, les forces de police et d'autres services de secours font état d'une nette augmentation des cas de violence domestique, notamment de maltraitance d'enfants et de violences infligées aux femmes par leur partenaire intime.

### **IV- CADRE INSTITUTIONNEL JURIDIQUE ET POLITIQUE AFFÉRENT AU GENRE ET AUX VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE (VBG)**

#### **4.1. Cadre juridique international et régional**

**On distingue :**

- (i) La Charte des droits de l'Homme. Elle comprend la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par l'Assemblée des Nations Unies à Paris, l'instrument de base et de référence en matière de droits humains. Même si elle n'a qu'une valeur déclarative, elle stipule, dans son article premier que : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... » et considère que la dignité est inhérente à tous les membres de la famille humaine qui ont des droits égaux et inaliénables et que c'est le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde. Cette déclaration est complétée en 1966 par les deux pactes internationaux que sont : le Pacte international relatif aux droits civils et politiques et, le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels , qui, en son article 3, engage l'Etat du Togo à assurer « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui y sont énumérés », et en son article 2 à assurer également « le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés ».
- (ii) Déclaration sur l'Élimination de la violence à l'égard des Femmes (Résolution de l'Assemblée Générale 48/104 du 19 décembre 1993). Cette déclaration qui précède le programme et le plan d'action de Beijing

est le premier instrument international définissant la violence à l'égard des femmes comme : « tous actes de violences dirigés contre le sexe féminin 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 de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée ».

- (iii) La Convention Sur l'Élimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Égard des Femmes (CEDEF/CEDAW) 1979<sup>1</sup> ratifiée par le Togo dont le but est de lutter contre toute «discrimination à l'égard des femmes».
- (iv) La Convention Relative aux Droits de l'Enfant du 20 Décembre 1989 (ratifiée le 31 Juillet 1990)....

Au niveau régional, ces instruments internationaux ont été complétés par l'adoption de chartes dont le but est de garantir le respect des droits de l'Homme par les Etats africains.

- La Charte Africaine des Droits de L'homme et des Peuples signée à Nairobi au Kenya le 21 Juin 1981, ratifiée par le Togo le 03 juillet 1990 qui, en son article 5, dispose : « Tout individu a droit au respect de la dignité inhérente à la personne humaine et à la reconnaissance de sa personnalité juridique. Toutes formes d'exploitation et d'avilissement de l'homme notamment l'esclavage, la traite des personnes, la torture physique ou morale, et les peines ou les traitements cruels inhumains ou dégradants sont interdites ».

- Le Protocole à la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples relatifs aux droits de la femme en Afrique dit « Protocole de Maputo ».

Le Protocole de Maputo est le principal instrument juridique de protection des droites femmes et des filles. Il garantit de façon spécifique, en son article 14, le droit à la sante et au contrôle des fonctions de reproduction.

Les droits des femmes à la sante sexuelle et reproductive comprennent notamment : le droit pour elles d'exercer un contrôle sur leur fécondité ; le droit de décider de leur maternité ; du nombre d'enfants et de l'espacement des naissances ; le droit de choisir librement une méthode de contraception ainsi que le droit à l'éducation sur la planification familiale.

A l'Alinéa 2(c) de l'Article 14, le Protocole de Maputo engage les États - parties à prendre toutes les mesures appropriées pour protéger " les droits reproductifs des femmes, particulièrement en autorisant l'avortement médicalisé, en cas d'agression sexuelle, de viol, d'inceste et lorsque la grossesse met en danger la sante' mentale et physique de la mère

- La Déclaration Solennelle sur l'Égalité entre les Hommes et les Femmes en Afrique, de l'Union Africaine du 08 Juillet 2004.

Cette déclaration réitère l'engagement au principe de l'égalité entre les hommes et les femmes, tel qu'énoncé dans l'Article 4 (1) de l'Acte constitutif de l'Union africaine ainsi qu'aux autres engagements, principes, objectifs et actions existants spécifiés dans les divers instruments régionaux, continentaux et internationaux sur les droits de l'homme et des femmes, notamment la Plate-forme d'action africaine (1994), la Plate-forme d'action de Beijing (1995), la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (1979), le Plan d'action africain pour l'accélération de la mise en œuvre des Plates-formes d'action de Dakar et de Beijing pour la promotion de la femme (1999), le document adopté par la vingt-troisième session extraordinaire de l'Assemblée générale des Nations unies sur la mise en œuvre de la Plateforme d'action de Beijing (2000).

#### **4.2. Au plan National**

La Constitution en son article 11 proclame l'égalité entre les sexes : « l'homme et la femme sont égaux devant la loi. Nul ne peut être favorisé ou désavantagé en raison de son origine familiale, ethnique ou régionale, de sa situation économique ou sociale, de ses convictions politiques, religieuses, philosophiques ou autres »

On note également entre autres, la loi n° 2015-10 du 24 novembre 2015 modifiant le Code pénal, qui réprime le harcèlement sexuel et les violences conjugales comme des infractions distinctes et prévoit des sanctions adéquates. En ce qui concerne les violences conjugales et les agressions sexuelles, le nouveau Code consacre un



certain nombre d'articles à l'interdiction des violences faites aux femmes (197-202.3). Ainsi, le harcèlement sexuel est puni d'un (1) à cinq (5) ans d'emprisonnement et d'une amende de cent mille (100.000) à cinq millions (5000000) FCFA ou de l'une de ces deux peines. La répression des violences entre époux est également prévue aux articles 186 et suivants de ce nouveau Code.

### 4.3. Cadre politique, réglementaire et stratégique de gestion des VBG au Togo

- La lutte contre les VBG, s'est intensifiée ces dernières années au Togo avec l'adoption de plusieurs référentiels de politique nationale prohibant les VBG notamment : La déclaration de politique nationale de l'équité et l'égalité de genre au Togo de 2011.
- Le plan national de développement PND en son Axe 3 intitulé « Consolidation du développement social et renforcement des mécanismes d'inclusion ». Il contribue à garantir la réalisation de l'ensemble des droits et libertés en vue du renforcement de la cohésion sociale. En outre, il vise à assurer la prise en compte effective des principes fondamentaux d'équité, d'inclusion et de durabilité dans l'ensemble du processus de mise en œuvre du PND ;
- Le document de stratégie nationale de lutte contre les violences basées sur le genre élaboré en juin 2012 qui a pris en compte les nouvelles données telles que les recommandations issues de certaines études (étude sur les MGF 2008, étude sur les VBG 2010, évaluation sur les MGF 2012). Cette stratégie ambitionne de réduire les inégalités socio-culturelles et économiques au sein des familles et dans la société, d'instaurer un environnement juridique et institutionnel favorable à la non-violence. Il prend aussi en compte les données statistiques des violences au niveau national.

En termes de mécanismes institutionnels, l'on peut citer :

-Le ministère chargé de la promotion de la femme à travers la direction générale du genre et de la promotion de la femme qui est l'institution de la mise en œuvre des instruments de lutte contre toute forme de violence ou de discriminations à l'égard de la femme.

-La direction générale du genre et de la promotion de la femme (DGGPF) travaille sur les questions de VBG en collaboration avec les services techniques concernés des autres ministères (justice, sécurité et protection civile), les chefferies traditionnelles et les organisations de la société civile particulièrement le Groupe de réflexion et d'action Femme, Démocratie et Développement (GF2D) les centres d'écoute sur les VBG...

#### V-Gestion des violences basées sur le genre

Pour faciliter et mieux coordonner les activités de VBG/EAS/HS, il existe au niveau national des services pour une prise en charge holistique des VBG (médicale, juridique et psychosociale) des survivant(e)s.

On dénombre ainsi des centres d'écoute installés sur l'ensemble du territoire national dont le maillage se présente comme suit :

N°	Centres	institution d'appartenance
1	Centre d'écoute de Novissi (Lomé)	DGGPF
2	Centre d'écoute de Vo (Vogan)	GF2D
3	Centre d'écoute des Lacs (Aného)	GF2D
4	Centre d'écoute de Zio (Tsévié)	GF2D
5	Centre d'écoute de Kloti (Kpalimé)	GF2D
6	Centre d'écoute de l'Ogou (Atakpamé)	GF2D
7	Centre d'écoute de Kozah (Kara)	DGGPF
8	Centre d'écoute de Assoli (Bafilo)	GF2D
9	Centre d'écoute de Kéran (Kantè)	DGGPF

10	Centre d'écoute de Tône (Dapaong)	DGGPF
11	Centre d'écoute de Cinkassé (Cinkassé)	DGGPF
12	Centre d'écoute de Kpendjal Ouest (Naki Est)	DGGPF
13	Centre d'écoute de Edzranawé (Lomé)	GF2D

En marge de ces centres, il existe une plateforme numérique Akofa, au niveau du GF2D, qui offre principalement assistance et écoute aux survivantes de toutes formes de VBG.

« Akofa » est un chatbot automatisé, qui s'inscrit dans le cadre d'un projet commun du Groupe de Réflexion Femme Démocratie et Développement et du Ministère de l'Action Sociale, de la Promotion de la Femme et de l'Alphabétisation. Il s'accompagne également des plateformes WhatsApp (envoyez « SOS » au 93968989 et laissez-vous guider) via lequel les survivantes de VBG peuvent dénoncer des cas de violences.

En Outre, une trentaine de Forces de défense et de sécurité ainsi que les magistrats, ont été instruits davantage suite à une formation en matière de procédures opérationnels standards en matière de lutte contre les violences basées sur le genre.

Cette opportunité a permis de nouer des partenariats stratégiques avec les FDS dans l'optique d'une réponse holistique aux violences basées sur le genre, spécifiquement celle à l'égard des femmes et des filles au Togo.

En ce qui concerne les violences contre les enfants (VCE), la Direction générale de la protection de l'enfant, à travers le Centre de référence d'orientation et de prise en charge des enfants en situation difficile (CROPESDI) assure la coordination. Le centre se base sur son approche d'intervention à différents niveaux : la prévention des diverses formes d'abus envers les enfants surtout le travail des enfants et l'abus sexuel, maltraitance des enfants à tous les niveaux (enfant, parents, enseignants, autre population adulte, etc.). Le but principal consiste à améliorer les conditions de vie des enfants qui travaillent à tous les niveaux et à contribuer à la lutte contre les violences et abus sexuels (VAS) sur les mineurs en leur donnant les moyens d'assurer leur propre protection, en travaillant étroitement avec la population et les institutions qui s'occupent des droits de l'enfant.

Le centre possède un numéro vert « ALLO 1011 » pour dénoncer toute forme de maltraitance des enfants. En termes de synergie, le centre travaille en collaboration avec le ministère de la justice, le ministère de la sécurité, de l'éducation, la Gendarmerie et huit (08) organisations de la société civile, entre autres : le Centre KEKELI, Whao Afrique, Espace fraternité, ONG CASA et ANGE.

## VI. Plan d'action pour la mise en place du mécanisme de prévention et de prise en charge des VBG, EAS,HS du Projet REPSRU/FA 2021- 2023

<b>Mesures d'atténuation générales pour l'ensemble des composantes</b>					
<b>Mesures d'atténuation</b>	<b>Responsables /Acteurs impliqués</b>	<b>Échéance</b>	<b>Indicateurs</b>	<b>Budget Fcfa</b>	<b>Budget USD</b>
Former les spécialistes en Développement Social, Sauvegardes environnementales, de suivi évaluation sur les orientations de la Banque en matière d'évaluation et atténuation les risques EAS/HS	Coordonnateur	fin Janvier 2022	rappports d'évaluation pourcentage du personnel du projet qui reçoit une formation concernant les risques d'EAS/HS, y compris les codes de conduite et le MGP	9000000	16364
Mise en place d'une ligne verte pour la gestion des plaintes sensibles liées aux VBG ,EAS,HS		Avril 2022	-Nombre de plaintes liées aux VBG/EAS/HS reçues à travers le MGP - Pourcentage de plaintes traitées ; - Pourcentage de plaintes résolues ; - Pourcentage de plaintes résolues dans le délai prévu.	2000000	3636
Vulgariser la ligne verte pour la dénonciation des cas VBG/EAS/HS			Taux de croissance des appels		
Former les gestionnaires de la ligne sur la gestion des plaintes EAS,HS	SDS/Coordonnateur		Nombre de personnes formées Nombre de sessions organisées	5000 000	9091
Réaliser une cartographie des prestataires de services de prise en charge des VBG dans les zones d'intervention du projet et élaborer un protocole de prise en charge des survivantes	SDS /SE	janvier 2021	Une cartographie de service disponible	3500000	63636
Elaborer et faire signer le code de conduite sur les EAS,HS comprenant des sanctions claires en cas de	SDS	fin Janvier 2022	Pourcentage de travailleurs ayant signé le code		909

violation et les comportements interdits, par tous les travailleurs non fonctionnaires					500 000	
<b>Total : Mesures d'atténuation générales pour l'ensemble des composantes</b>					<b>20 000 000</b>	<b>36363</b>
<b>Risques et mesures d'atténuation par composante et sous-composante</b>						

COMPOSANTES	Description des activités	Risques de EAS / HS liés au projet	Mesures d'atténuation	Responsable	Échéance	Indicateur(s)	Budget FCFA	Budget USD
<b>- 1 Réponse d'urgence COVID-19</b>								
Sous-composante 1.1 : Renforcement des capacités pour la détection des cas de COVID-19 et la PEC clinique	Renforcer les systèmes de surveillance des maladies, les laboratoires de santé publique et les capacités épidémiologiques de détection précoce et la confirmation des cas Achat et installation d'un laboratoire mobile P2/P3	Non implication, ou la sous représentativité des femmes dans les activités de surveillance, risques de manque de données suffisantes sur les femmes dans le rapportage	Organiser X formations des points focaux régionaux surveillance sur l'importance sur genre , les VBG,EAS,HS	SDS	Avril 2022	Nombre d'agents formés	<b>10 000000</b>	18182
			Assurer la désagrégation pour toute collection, rapportage, analyse des données	SDS/suivi évaluation	continu	Pourcentage de rapports avec les analyses désagrégées	PM	PM
Sous-composante 11.2 : Activités de laboratoire	Réhabiliter et moderniser les laboratoires nationaux et régionaux	Non implication du personnel féminin des chantiers Harcèlement sexuel sur le personnel féminin Risques de VBG/EAS/HS dans les	Elaborer et faire signer un code de conduite pour les entreprises d'exécution des travaux	SDS	Continu	Nombre de codes chantiers signés et exécutés Pourcentage des travailleurs et du personnel du projet qui ont signé les codes de conduite	PM	PM
			Sensibiliser le personnel et les	SDS, comités régionaux et	Continu	Nombre de séances de sensibilisations		

		communautés bénéficiaires Risques de négligence des besoins spécifiques des femmes et des hommes (toilettes, chambres d'attente, techniciens laborantins sous représentés au niveau des femmes) dans la structure de l'édifice	communautés bénéficiaires des 39 préfectures à travers les canaux de dépôts de plaintes, le code de conduite sur les VBG/EAS/HS	préfecturaux de gestion des plaintes et points focaux genre		Nombre de personnes touchées par les activités de sensibilisation	<b>39000000</b>	70809
			Prendre en compte des besoins spécifiques des femmes dans la conception des travaux	SDS/SPM, Entreprises d'exécution des travaux	Continu	Pourcentage de chantiers réceptionnés respectueux des besoins spécifiques des femmes	PM	PM
Sous-composant 1.2 : Planification, achat et déploiement de vaccins COVID-19	Achat de vaccins COVID-19 et de consommables et d'EPI pour les vaccinateurs, équipements de la chaîne de froid sensibles au climat, l'apport et l'opérationnalisation d'une gestion des déchets médicaux à faible émission de carbone ; la réhabilitation des installations de stockage des vaccins au niveau central, pour faire	Non implication du personnel féminin dans le déploiement des vaccins, sous représentativité des femmes, jeunes filles au sein des agents vaccinateurs, Risques de VBG/EAS/HS au sein du personnel vaccinateur, des agents de supervision, risques de VBG/EAS/HS dans les communautés bénéficiaires, Non implication du personnel féminin des dans les travaux de réhabilitation.	Etablir des critères de choix équitables des vaccinateurs	Groupe Technique de Travail (GTT) Directeur régionaux et des formations sanitaires	Continu	Statistiques des vaccinateurs désagrégées par sexe (hommes et femmes)	PM	PM
			Former et sensibiliser les vaccinateurs sur les VBG,EAS, HS, le Code de conduite	SDS, Cellule Genre du Ministère de la Santé	Fin janvier 2022	Nombre de vaccinateurs formés désagrégés en sexe Pourcentage des vaccinateurs ayant pris part à la formation	65000000	118182
			Recruter la main d'œuvre féminine dans l'exécution des travaux	Entreprises contractantes	Continu	Nombre d'agents recrutés sur les chantiers du projet (désagrégé par sexe)	PM	PM
			Sensibiliser le personnel des	Entreprises contractantes	Continu	Nombre de séances de sensibilisation	PM	PM

	face à toute interruption inattendue de l'approvisionnement en vaccins	Risques de négligence des besoins spécifiques des femmes et des hommes dans la structure de l'édifice	entreprises sur les VBG/EAS/HS					
Sous-composante 1.3 : offre de services de vaccination COVID-19	Renforcement du système de suivi et d'évaluation de la campagne de vaccination: achat de logiciels et d'équipement informatique .... Formation et supervision des agents de santé à tous les niveaux Mise à disposition de matériel de formation, de connexion à l'internet Communication sur la vaccination Gestion des MAPI	Risques de non désagrégation des données par sexe et statut de grossesse (résultats des tests, des analyses et rapportage, risques de choix non équitable entre les hommes, les femmes et les jeunes filles, etc. Risque de non prise en compte des messages sensibles au genre et de non implication des leaders communautaires féminins dans les séances de sensibilisation (femme pour la femme) Risque de harcèlement sexuel dans la prise en charge des patients victimes des MAPI	Elaborer des rapports désagrégés des données par sexe, et statut de grossesse, des analyses et des tests, et ;	SDS/Spécialiste en suivi évaluation	Continu	Proportion de rapports avec des données désagrégés	PM	PM
			Elaborer des messages sensibles au genre et impliquer les leaders communautaires féminins dans les activités de sensibilisation sur les VBG/EAS/HS	UGP/SDS/Promotion de la santé	Continu	Nombre de messages élaborés, validés et diffusés par les leaders communautaires féminins	<b>1500 000</b>	<b>2727</b>
			Former et sensibiliser les points focaux MAPI sur les violences basées sur le genre, EAS,HS	SDS/Pharmacovigilence	Fin février 2022	Nombre de points focaux formés	<b>2000 000</b>	<b>3636</b>
<b>Composante 2 : Soutien à la prévention et à la préparation aux niveaux national et infranational.</b>								
Sous-composante 2.2 :	Cette sous-composante (i) mobilisation	Risque de non prise en compte des messages	Former les comités de gestion des plaintes sur la gestion éthique	SDS, Cellule Genre du Ministère de la Santé	Avant le 15	Nombre de comités formés	<b>1000000</b>	18182

Communication, mobilisation sociale et engagement communautaire pour renforcer la demande du vaccin COVID-19	sociale et (ii) la campagne de vaccination (iii) secteurs public et privé et les organisations de la société civile seront mobilisés pour le changement généralisé des comportements en faveur de la vaccination COVID-19,	sensibles au genre et de non implication des leaders communautaires féminins dans les séances de sensibilisation (femme pour la femme)	des plaintes VBG,EAS, HS		février 2022			
			Former et sensibiliser des acteurs communautaires clés sur le mécanisme de gestion de plaintes, les VBG, EAS, HS.	SDS/Comités régionaux et préfectoraux de gestion des plaintes et points focaux genre	Mars 2022	Nombre de formations réalisées Nombre d'acteurs formés désagrégés par sexe	<b>18000 000</b>	32727
			sensibiliser les services de prise sur la gestion éthique, sûre, confidentielle des plaintes, VBG,EAS, HS conformément à la note de bonne pratique et basé sur le principe de « "D'abord, ne pas faire de mal »	Direction de la promotion du genre/SDS REDISSE	Mars 2022	Nombre de centre formés Nombre d'acteurs formés (désagrégés par sexe) Pourcentage des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont référées aux services	1200000	2182
<b>Composant Composante 3 : Gestion, suivi et évaluation du Projet</b>								
<b>Gestion, suivi et évaluation du Projet</b>	Soutien à la passation de marchés, à la gestion financière (FM), aux sauvegardes environnementales et sociales, au suivi et à l'évaluation, et à l'établissement de rapports	Risques de harcèlement sexuels dans la prestation de services ; avantages ou comportements discriminatoires liés au genre	<b>Elaborer et faire signer le code de conduite du personnel et des travailleurs sur le projet</b>	<b>Coordonnateur/SDS</b>	<b>Continu</b>	<b>Nombre de codes de conduite signés</b>	PM	PM
			Suivi évaluation de la mise en œuvre du plan VBG/EAS/HS (réunion, mission, consultant)	<b>Coordonnateur/SDS /spécialiste Suivi Evaluation</b>	<b>Continu</b>	- <b>Nombre de rapports élaborés</b> - Nombre de missions de suivi réalisées ;	<b>1000000</b>	18182

	Formation de l'unité de gestion du projet et des consultants techniques ;		suivi et évaluation de la mise en œuvre du plan d'action	<b>Coordonnateur/SDS /spécialiste Suivi Evaluation</b>	<b>Continu</b>	<b>Rapports de la remontés</b>	<b>1500000</b>	<b>27273</b>
<b>Total : Risques et mesures d'atténuation par composante et sous-composante</b>							<b>162 700000</b>	<b>295 818</b>
<b>TOTAL GENERAL</b>							<b>182 000 000</b>	<b>330 909</b>



## 5.1 La communication

Dans le cadre de la divulgation du mécanisme de prévention, d'atténuation des risques et de réponse aux VBG/EAS/HS, une communication interne sera permanente avec ses partenaires de mise en œuvre, les prestataires de santé et autres services sollicités dans le cadre de la prise en charge des VBG/EAS/HS. Le Projet saisira toutes les occasions offertes pendant les ateliers, réunions et formations pour diffuser des messages sur les questions des VBG/EAS/HS à l'intention des entreprises sélectionnées, des sous-contractants et gestionnaires, des employés/travailleurs des entreprises sur les thématiques de VBG et les VCE sur le lieu de travail et leurs risques connexes, les dispositions des codes de conduite en matière de VBG et VCE, les procédures relatives aux allégations, le principe fondamental de « D'abord ne pas faire le mal », les mesures de responsabilisation et confidentialité et le protocole d'intervention.

La communication externe cible les populations et les réseaux communautaires en vue de la prévention des violences, exploitations et abus sexuels, harcèlement sexuel. Elle mettra l'accent sur l'adoption des outils incluant les codes de conduite qui doivent être vulgarisés et affichés dans les lieux stratégiques d'exécution des travaux

Plusieurs outils et méthodes de diffusion de l'information sur VBG et les VCE seront utilisés pour informer et répondre aux préoccupations des populations et acteurs du projet. Des activités de diffusion spécifiques seront menées en direction des groupes de femmes, des associations de défense des droits de la femme et de l'enfant, des associations de jeunes, du comité de gestion du site de relogement, des forces de sécurité, des agents de santé communautaires.

Les canaux de communication seront adaptés aux différents groupes (y compris les groupes vulnérables, surtout les femmes et les filles) et aux différentes étapes. Les canaux préliminaires suivants ont été identifiés :

- réunions publiques virtuelles ou avec un nombre de participants limité, ateliers et/ou groupes de discussion sur des sujets spécifiques ;
- publications sur le site web du Ministère en charge de la Santé ;
- campagne médiatique avec dossiers de presse, participation à des programmes télévisés et radiophoniques sur mécanisme de prévention, d'atténuation des risques et de réponse aux VBG/EAS/HS à tous les niveaux (central, régional, district et communautaire) ;
- organisation de conférences de presse et de points de presse ;
- diffusion des informations les plus importantes de la campagne sur les chaînes nationales et locales sous plusieurs formes, entre autres : spots, publi-reportage, documentaires, émissions en direct, la bande mobile ;
- organisation d'une campagne promotionnelle sur les bonnes pratiques de prévention des VBG et les VCE sur les réseaux sociaux ;
- les réseaux/associations de femmes et de jeunes ;
- diffusion sur panneaux géants et affichage dans tous les coins stratégiques ;
- production des supports (spots, affiches, dépliants, outils promotionnels...) ;
- la communication devra mettre l'accent sur le fait que dénoncer une violence basée sur le genre est une obligation sociale et permet de sauver une vie. Les messages pourraient aussi aborder la question de la confidentialité, de la sécurité et de la dignité de la survivante qui seront préservées, afin de les encourager à signaler les cas et bénéficier d'une prise en charge. Certaines survivantes ont souvent peur des représailles de l'auteur ou de sa famille et préfèrent garder le silence.
- la communauté et le personnel des chantiers doivent particulièrement être informés :
- de la non-tolérance des Violences Basées sur le Genre (exploitation et abus sexuels, harcèlement sexuel) ;
- des dispositions juridiques prévues par la loi pour sanctionner les auteurs de VBG/EAS/HS ;
- des endroits où se rendre pour signaler et obtenir de l'aide ;

- des procédures de prise en charge, des services disponibles et des modalités d'accès à ces services ;
- des principes/conditions de confidentialité ;
- des principes de sécurité et de respect de la vie privée des survivants (es).

## 5.2. Le suivi-évaluation

Conformément aux principes d'éthique, de sécurité et de confidentialité, aucune information pouvant permettre d'identifier la survivante/victime, sa famille et l'agresseur ne doit figurer dans un rapport de données. Le suivi permet de partager l'état d'avancement du traitement des cas, les contraintes, les besoins additionnels en termes d'assistance/accompagnement. Ce rôle sera assuré par le service spécialisé de VBG partenaire du projet qui sera l'interlocuteur des services de signalement et de prise en charge. Les actions à réaliser dans le cadre de la documentation et du suivi des cas sont :

- remplir les formulaires de rapport d'incident en respectant les principes directeurs ;
- assurer la confidentialité des informations ;
- conserver les formulaires d'incidents renseignés dans des armoires fermées à clé avec accès restreint.

Aucune information susceptible de révéler l'identité de la victime ne doit être conservée au niveau du mécanisme de gestion des plaintes.

Un rapport de suivi hebdomadaire sera élaboré pour fournir des informations/données sur la situation de la gestion des plaintes enregistrées.

Les principaux indicateurs à suivre sont :

- pourcentage des travailleurs et du personnel du projet qui ont signé les codes de conduite ;
- nombre de plaintes liées à l'EAS/HS qui sont reçues à travers le MGP;
- pourcentage des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont référées aux services ;
- pourcentage des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont résolues dans le délai prévu;
- le nombre de personnes formées sur les VBG, EAS, HS, et MGP, les CdC;
- 
- le nombre de séances de sensibilisation et les cibles touchées sur les VBG, EAS, HS ;
- le pourcentage du personnel du projet qui reçoit une formation concernant les risques d'EAS/HS, y compris les codes de conduite et le MGP ;

## **ANNEXES**



RÉPUBLIQUE TOGOLAISE

TRAVAIL-LIBERTÉ-PATRIE

MINISTÈRE DE LA SANTÉ, DE L'HYGIÈNE PUBLIQUE  
ET DE L'ACCES UNIVERSEL AUX SOINS

PROJET RÉGIONAL DE RENFORCEMENT DES SYSTÈMES DE SURVEILLANCE DES MALADIES

PROJET DE RENFORCEMENT DU SYSTEME DE RIPOSTE AUX SITUATIONS D'URGENCE /COVID-19-TOGO (PRRSU)

.....

# CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL

Mars 2021

Le ministère de la santé, de l'hygiène publique de l'accès universel aux soins et la Banque Mondiale à travers les projets « Régional de renforcement des systèmes de surveillance des maladies en Afrique de l'Ouest (REDISSE-Togo) et « renforcement du système de riposte et préparation aux situations d'urgence (PRRSU)/COVID-19-Vaccination, exigent la mise en œuvre des mesures pour prévenir les risques environnementaux et sociaux liés à ses activités, y compris les risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels.

A cet effet, ce Code de Conduite fait partie des mesures prises par la CGP pour tenir compte des risques environnementaux et sociaux liés aux activités desdits projets. Ce code s'applique à tout le personnel de la CGP. Il s'applique également au personnel de chacune des entités bénéficiaires des projets et tout autre personnel nous accompagnant dans l'exécution des activités.

Ce Code de Conduite présente ou souligne le comportement exigé du Personnel de l'UGP. Notre lieu de travail est un environnement où tout comportement dangereux, abusif ou violent ne sera toléré et où toutes les personnes doivent se sentir autorisées à signaler tous problèmes ou préoccupations sans craindre de représailles.

### CONDUITE EXIGEE

Le Personnel de la cellule de gestion des projets doit :

1. s'acquitter, chacun en ce qui le concerne, de ses tâches d'une manière compétente et diligente ;
2. se conformer au Code de Conduite et à toutes les lois applicables, aux règlements et autres exigences y compris les exigences pour protéger la santé, la sécurité et le bien-être du personnel de la CGP et toute autre personne utilisatrice de ses services ;
3. maintenir un environnement de travail sécurisé en :
  - a. s'assurant que les lieux de travail, machines, équipement soient sécurisés et sans risques pour la santé;
  - b. portant les équipements de protection du personnel requis ;
  - c. appliquant les mesures appropriées relatives aux substances et agents chimiques, physiques et biologiques ;  
et
  - d. suivant les procédures applicables de sécurité dans les opérations.
4. signaler les situations de travail qu'il/elle ne croit pas sûres ou saines et se retirer d'une situation de travail qui, selon lui/elle, présente raisonnablement un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
5. traiter les autres personnes avec respect et ne pas discriminer des groupes spécifiques tels que les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants ou les enfants ;
6. ne pas se livrer à des activités de Harcèlement Sexuel, ce qui signifie des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques à connotation sexuelle à l'égard du personnel de la CGP ;
7. ne pas se livrer à des activités d'Exploitation Sexuelle, signifiant le fait d'abuser ou de tenter d'abuser d'un état de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance à des fins sexuelles, incluant, mais sans y être limité, le fait de profiter monétairement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne ;
8. ne pas se livrer à des Abus Sexuels, ce qui signifie l'intrusion physique ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives ;
9. ne pas se livrer à une quelconque forme d'activité sexuelle avec toute personne de moins de 18 ans, sauf dans le cas d'un mariage préexistant ;
10. suivre des cours de formation pertinents qui seront dispensés concernant les aspects environnementaux et sociaux du Marché, y compris sur les questions de santé et de sécurité, et l'Exploitation et les Abus Sexuels (EAS), et le Harcèlement Sexuel (HS);
11. signaler de manière formelle les violations de ce Code de conduite ; et

12. ne pas prendre de mesures de rétorsion contre toute personne qui signale des violations de ce Code de conduite, que ce soit au niveau de la cellule de gestion des projets ou d'un sous-traitant, ou qui utilise le mécanisme de grief pour le personnel de la CGP ou le mécanisme de recours en grief du projet.

#### FAIRE PART DE PREOCCUPATIONS

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

1. Contacter le spécialiste en développement Social Monsieur MOROU Amidou Assimaila, tel (00228) 90060739/(00228) 96181703 E-mail : eddevelop\_23@yahoo.fr

2. Appeler le service spécialisé partenaire des projets le plus proche et laisser un message. L'identité de la personne victime restera confidentielle, à moins que le signalement d'allégations ne soit prescrit par la législation du pays. Des plaintes ou des allégations peuvent également être soumises et seront examinées de toute façon. Nous prenons au sérieux tous les rapports d'inconduite possible et nous enquêterons et prendrons les mesures appropriées. Nous fournirons des références de prestataire Il n'y aura pas de représailles contre une personne qui, de bonne foi, signale une préoccupation relative à tout comportement interdit par le présent Code de conduite. De telles représailles constitueraient une violation de ce Code de Conduite

#### CONSEQUENCES DE LA VIOLATION DU CODE DE CONDUITE

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

Pour le personnel de la CGP :

J'ai reçu un exemplaire de ce Code de conduite rédigé dans la langue française de travail que je comprends. Si j'ai des questions au sujet de ce Code de conduite, je peux contacter le Spécialiste du développement social Monsieur MOROU Amidou Assimaila, tel 00228 90060739/00228 96181703 E-mail : eddevelop\_23@yahoo.fr afin de demander une explication.

Nom de l'agent contractuel : .....

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

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

Représentant de l'autorité contractante/ le Coordonnateur : SALAMI Machikourou

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

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

## Code de conduite

### Mise en œuvre des normes Environnementale, Sociale, Hygiène et Sécurité (ESHS) et des exigences en Hygiène et Sécurité au Travail (HST) Prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et des Violences Contre les Enfants (VCE)

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 violences contre les enfants (VCE). 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 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. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG, EAS, HS ou de VCE, le cas échéant. Pendant que je travaillerai sur le projet, je consens à :

1. Assister et participer activement aux activités 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), aux VBG et aux VCE, tel que requis par le projet ;
2. respecter les mesures barrières partout pour ma protection et celle de mes collègues ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre les actions qui me sont confiées dans le PCGES y compris tous les annexes
4. Appliquer le Plan de gestion HST et les conseils et orientations du spécialiste HSE du projet en la matière et conformément aux directives définies et validées ;
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 en cas de besoins ;
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 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 ;
9. 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.) ;
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. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par le projet, ou toute violation du présent Code de conduite.

#### Sanctions

Je comprends que si je contreviens au présent Code de conduite individuel, mon Coordonnateur (ou le supérieur) prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. 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 trois 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 cadre de gestion environnementale et sociale, de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG 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 ESHS et aux exigences HST, aux VBG 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 :