

République du Niger

Fraternité-travail-progrès

Ministère de l'Economie et des Finances

Comité de préparation

PROJET D'APPUI AU DEVELOPPEMENT DES CULTURES IRRIGUEES ET A L'INTENSIFICATION DE LA PRODUCTION ANIMALE (PACIPA)

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

Justification du Plan d'actions

Au Niger, de manière générale, la prévalence des VBG au cours de la vie est de 38,20% chez les femmes et 16,29% chez les hommes. Au cours de la vie, les prévalences des VBG les plus élevées s'observent dans les régions de Zinder (61,4%), Maradi (42,7%) et Niamey (41,2%)¹.

- La précarité économique des communautés dans les zones de mise en œuvre (les régions de Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Tillabéri et Zinder) du projet, l'insécurité occasionnant des déplacements dans certaines régions (Tillabéri, Diffa et une partie de la région de Tahoua) ainsi que l'acceptabilité de la violence sont des exemples de facteurs de risque contextuels qui augmentent l'incidence des cas d'EAS/HS ;
- À ces facteurs se greffent d'autres enjeux qui sont spécifiquement liés au projet, tels que la difficulté de supervision sur l'ensemble du projet notamment dans les zones d'insécurité où parfois l'accès est difficile², les arrangements institutionnels complexes avec une multitude d'acteurs qui seront amenés à interagir avec les communautés et dont les capacités en matière d'EAS/HS sont, en général, faibles, l'interaction avec les certains pays voisins comme le Nigeria et le Benin , les déplacements forcés (population déplacées internes et les réfugiés) ;
- Le fort déséquilibre de pouvoir entre le personnel du projet et les populations bénéficiaires, la faible présence des services de prise en charge, l'afflux de personnel et travailleurs étrangers dans les zones d'intervention du projet lors de la mise en œuvre des activités de construction/réhabilitation, et l'absence de stratégies explicites prenant en compte la prévention d'EAS/HS parmi le personnel sanitaire sont des facteurs de risque additionnels à prendre en compte. Une analyse détaillée des activités du projet qui présentent une augmentation des risques EAS/HS est annexée au présent document.

Le Projet d'Appui au Développement des Cultures Irriguées et à l'intensification de la Production Animale (PACIPA) est un Projet d'Investissement avec des opérations comportant des grands travaux du domaine de

¹ Source (revue des stratégies pour l'autonomisation des femmes dans un monde en mutation 2018-2022)

² (Dosso dans les communes de Soucououtane, Dogonkiri, Bagagi et Dankassari ; Maradi dans les communes de Bermo, Gadabedji, Guidan Roumdji Guidan Sori, Tibiri -Maradi, Gabi, Madarounfa, Safo ; Tahoua dans les communes de Tillia, Tassara, Tebaram ; Tillabéri dans les communes de Téra, Goroual, Tamou, Torodi, Makalondi, Sanam, Tondikiwindi, Nord kourfeye centre, Dargol, Gothèye)

l'agriculture et l'élevage dans les régions de Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Tillabéri et Zinder.

L'objectif de développement du Projet est d'augmenter la productivité, la commercialisation et la résilience climatique des productions agricoles et d'élevage dans les zones d'intervention du projet. Le projet sera structuré autour de cinq (5) composantes qui sont les suivantes : (i) Composante 1 : Renforcement de la capacité de production agricole résiliente ; (ii) Composante 2 : Amélioration des marchés de l'agriculture et de l'élevage ; (iii) Composante 3 : Facilitation de l'accès au financement ; (iv) Composante 4 : Coordination du projet et renforcement institutionnel ; (v) Composante 5 : Composante d'Intervention d'Urgence Contingente (CERC). La description des activités par composante a été donnée à l'annexe 2 du présent document.

Ces interventions peuvent avoir, notamment avoir des risques d'accentuation de la violence basée sur le genre y compris l'exploitation et l'abus sexuels (EAS), ainsi que de harcèlement sexuel (HS) dans les zones d'intervention. Les différents documents de sauvegarde élaborés dans le cadre de la préparation du projet, ont confirmé l'existence de ces risques qui peuvent être exercés de différentes manières par des catégories d'auteurs liés à la mise en œuvre des opérations tant dans la sphère publique que privée de plusieurs manières. C'est le cas par exemple, de l'afflux important de travailleurs augmentant le risque de rapports sexuels transactionnels, le changement dans la dynamique de pouvoir au foyer, la redistribution des terres où les femmes sont typiquement exclues des titres fonciers, ou le manque de voies sécurisées facilitant l'accès au travail pour les femmes, le travail des enfants, des jeunes filles dans certaines rizières le long de la Komadougou et la pratique de sexe de survie dans certaines zones de la région de Diffa notamment les communes de Diffa, Gueskérou et N'Guigmi. La réinstallation involontaire (y compris le déplacement physique ou économique permanent et temporaire des populations situées à proximité immédiate des investissements proposés tels que le développement et les infrastructures d'irrigation) ; les facteurs au niveau du projet qui augmentent les risques potentiels de sécurité et d'EAS/H (tels que les activités du projet dans les lieux d'activités prévues du projet dans des zones très éloignées et peu sûres et/ou des zones rurales avec des taux de pauvreté élevés) ; et les capacités de l'Emprunteur en matière de gestion des mécanismes de réclamation et d'exploitation et d'abus/harcèlement sexuels (EAS/H), l'engagement des parties prenantes, les défis de supervision et l'exclusion des groupes sociaux vulnérables dans les zones reculées.

Le plan d'actions VBG ci-dessous a été préparé pour aider les acteurs du projet à prévenir ces risques de VBG/EAS/HS, et à mieux faciliter l'accès à la prise en charge des éventuels cas de survivants(es) dans la zone d'intervention du Projet. Ce document a été élaboré lors de la préparation du projet et basé sur les informations disponibles lors de la préparation ; mais qu'il sera amélioré et adapté au cours de la mise en œuvre du projet selon les besoins. Toutes les actions du plan d'action seront incluses dans les Programme de Travail et Budget Annuel (PTBA) respectifs des années respectives de la mise en œuvre du projet et y seront budgétisées.

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
Prévention et atténuation des risques VBG susceptibles d'être induits par le programme							
Activité 1 : Recrutement d'un spécialiste en VBG/EAS/HS au sein de l'UGP	Avant le démarrage des activités du projet	Lenteur dans le processus de recrutement	Tous les risques EAS/HS qui seront potentiellement liés à la mise en œuvre des activités du projet	Spécialiste en sauvegardes	SPM	PM	Un spécialiste en VBG/EAS/HS est recruté au sein de l'UGP
Actions préalables : - Elaboration des termes recrutement du spécialiste - Lancement de l'AMI							
Activité 2 : Recrutement d'une firme de chargée d'élaborer la cartographie des fournisseurs services VBG y compris les modalités pour le référencement sûr et confidentiel (cela devra être basé sur des cartographies déjà existantes d'autres projets de la Banque mondiale travaillant dans la zone cible du projet)	Avant le démarrage des activités du projet	Lenteur dans le processus de recrutement	Risques associés au référencement et à la prise en charge des survivant-e-s aux EAS/HS	Spécialiste VBG Spécialiste sociale BM	SPM	40 000 000	Une firme est recrutée pour l'élaboration de la cartographie des services VBG
Actions préalables : - Elaboration des termes de référence pour le recrutement - Lancement de l'AMI - Evaluation des offres - Négociation et recrutement de la firme							
Activité 3 : Recrutement d'un prestataire (ONG) VBG pour soutenir la mise en œuvre des activités VBG telles que spécifiées dans le plan d'action VBG dans les zones cibles du projet	Avant le démarrage des travaux/chantier	Lenteur dans le processus de recrutement	Risques associés à l'apport de main d'œuvre sur la VBG/EAS dans les communautés L'inaccessibilité des survivantes a des services de prise en charge	UGP, SPM, RAF, BM	SPM, Experte (e) VBG	200 000 000	Une ONG recrutée pour la mise en œuvre des activités d'atténuation dans les ZIP du projet
Actions préalables : - Elaboration des termes de référence pour le recrutement - Lancement de l'AMI - Evaluation des offres - Négociation et recrutement de l'ONG - Plan d'action de l'ONG							

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
Activité 4 : Elaboration et Signature des codes de bonne de conduite pour les travailleurs et l'ensemble du personnel du projet sur les VBG/EAS/HS	Dès le démarrage du projet	Refus de signature des codes de conduites	Risques de VBG d'EAS et HS liés à l'absence/non application de code de conduite pour l'ensemble des personnels du projet qui prohibe et sanctionne les EAS et HS	Spécialiste en développement social Expert environnemental Coordonnateur RAF TTL	Experte (e) VBG	PM	Code de bonne conduite élaboré Code de conduite vulgarisé 100% des travailleurs ont signé
Actions préalables : - Elaborer et partager le draft à l'interne pour revue - Partager le draft pour revue avec la banque pour revue et validation - Vulgariser le code de bonne conduite							
Activité 5 : Renforcement des capacités des membres l'UGP concernant les risques d'EAS/HS, y compris les codes de conduite et le MGP sensible	Trois mois après le démarrage du projet	Lenteur des procédures Non disponibilités de tous les spécialistes	Manque de compréhension des notions EAS/HS, Ainsi que le code de bonne conduite	Spécialiste en développement social Coordonnateur RAF	Experte (e) VBG	30 000 000	Nombre de personnes formé sur les VBG/EAS/HS et le code de conduite en désagrégé
Actions préalables : - Elaborer le module de formation - Partager le module avec la banque pour validation - Elaborer les termes de références de l'atelier - Organisation de l'atelier							
Activité 6 : Adaptation et vulgarisation du manuel de gestion de plaintes globale aux aspects sensibles aux EAS/HS	Après avoir identifié les communes d'interventions	Retard dans le recrutement du SVBG Retard dans le retour de la Banque	Accès limité/discrimination des bénéficiaires féminins aux avantages et services du projet	Spécialiste en développement social BM	Experte (e) VBG	10.000.000	Le manuel de gestion de plainte global a été adapté avec

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
			EAS/HS La non prise en compte des besoins spécifiques des femmes et des filles				intégration des aspects EAS/HS
Actions préalables : - Assurer l'inclusion des aspects sensibles à l'EAS/HS dans le MGP global - Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions - Procédures pour rapporter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux communautés ciblées et au personnel du projet - Obligations concernant les principes directeurs pour le traitement éthique et confidentiel de ce genre des plaintes - Produire et vulgarisé le MGP incluant les EAS/HS							
Activité 6 : Identification des points focaux EAS/HS dans le MGP global	Dès le recrutement du spécialiste avant le démarrage des travaux sur le terrain	L'inaccessibilité de certaines zones La sécurité volatile La rareté de femmes compétentes pour assurer cette fonction Le refus des hommes pour l'identification des PFG parmi leurs épouses pourtant compétentes	Risque de discrimination dans le recrutement de la main d'œuvre locale (des groupes vulnérables et les femmes dans les travaux de génie civil (construction des magasins), risque d'EAS/HS. Discrimination dans l'accès équitables aux bénéfices du projet, le travail des enfants,	Spécialiste développement social Les chefs d'antennes Les collectivités Et autorités local	L'ONG prestataire La spécialiste VBG	10 000 000	Les points focaux EAS/HS ont été identifié

PLAN D’ACTION DE PREVENTION ET D’ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L’EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l’action	Acteurs impliqués	Responsable d’exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
Actions préalables : - Elaborer les termes de référence pour la mission d’identification soient en consultation ou en assemblé - Identifier des critères de choix des points focaux							
Activités 7 : Formation dès les membres de comités du MGP y compris les points focaux EAS/HS a la gestion sensible aux VBG/EAS/HS avec points d’entrée sûrs et accessibles pour les survivant-es hommes, femmes, filles et garçons	Après la mise en place du MGP et identification des points focaux	Non disponibilité de certains membres Le changement membres identifié dès le début	Risques d’exploitation, abus et harcèlement sexuels liés aux activités du projet Non implication des Femmes et des filles dans la mise en place des mécanismes de gestion	Spécialiste développement social Chefs d’antennes BM	L’Experte (e) VBG L’ONG prestataires	30 000 000	Nombre de personnes formées et désagrégée par sexe Nombre de comités formés Rapports de formation disponibles
Actions préalables : - Elaborer du module de formation - Elaborer du registre EAS/HS - Elaborer des termes de références pour la mission de formation au niveau régional - Envoyer les invitations							
Activités 8 : Organisation des séances de sensibilisation sur le MGP et les EAS/HS et code de conduite aux communautés des ZIP	Tout au long du projet	Inaccessibilité à la zone comme l’insécurité. Lenteur du recrutement de l’ONG	Risques de VBG d’EAS Risque de discrimination dans le recrutement de la main d’œuvre locale (des groupes vulnérables et les femmes dans les travaux de génie civil (construction des	Experte (e) VBG Experte (e) développement sociale et genre BM	L’ONG prestataire	PM	% des personnes des personnes sensibiliser sur les EAS/HS et code de conduite et le MGP En désagrégé
Actions Préalables							

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer des TDR - Elaborer des messages et fiches de sensibilisation - Organiser les séances de sensibilisation sur le MGP et les EAS/HS et code de conduite aux communautés des ZIP 							
<p>Activités 9 : identification d'un prestataire pour Concevoir et confectionner des outils de communication sur la prévention et réponse aux EAS.HS</p>	<p>Trois mois après le démarrage des activités du projet</p>	<p>Risque de perpétration des EAS/HS sur les chantiers</p> <p>Lenteur du recrutement de l'ONG</p>	<p>Risques de VBG d'EAS et HS liés à l'absence/non application de code de conduite pour l'ensemble des personnels du projet qui prohibe et sanctionne les EAS et HS</p> <p>Les EAS/HS sur les chantiers, environnement, sur le plan de travail</p>	<p>Spécialiste en développement social Expert environnemental RAF BM Experte (e) VBG et communicateur</p>	<p>Experte (e) VBG et communicateur ONG VBG</p>	<p>PM</p>	<p>Nombre d'outils produits</p> <p>Nombre de message clés développés</p>
<p>Actions Préalables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir et confectionner des outils de communication sur la prévention et réponse aux EAS.HS - Elaborer des messages en collaboration - Valider des messages par l'UGP - Valider des messages par la banque - Produire et vulgariser 							
<p>Activités 10 : Passation de marchés : Intégration des aspects VBG/EAS/HS dans les dossiers d'appel d'offre</p>	<p>Dès le démarrage des travaux</p> <p>Et tout au long du projet</p>	<p>Non intégration des aspect EAS/HS dans les dossiers</p>	<p>Risques associés à l'apport de main d'œuvre sur la VBG/EAS/HS dans les communautés</p>	<p>Experte (e) développement/genre Prestataires de sévices</p>	<p>Passation des marchés Responsables</p>	<p>PM</p>	<p>% des dossiers d'appels d'offre qui inclus les exigences en matière d'EAS et HS</p>

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
<p>Actions préalables : Passation de marchés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - S'assurer de la définition et inclusion claires des exigences et attentes en matière VBG/d'EAS/HS dans les dossiers d'appel d'offres pour aboutir à un code de conduite qui tient compte des questions d'EAS/HS - S'assurer de l'indication claire dans les dossiers de passation de marchés la façon dont les coûts raisonnablement associés aux questions d'EAS/HS seront couverts dans le contrat. - S'assurer de la définition et l'explication claire des dispositions du code de conduite aux soumissionnaires avant le dépôt de leurs offres - S'assurer de l'évaluation du cadre de responsabilisation et d'intervention face aux questions d'EAS/HS dans le PGES-Chantier et confirmer, avant de finaliser le contrat, la capacité de l'entrepreneur à répondre aux exigences du projet en matière de prévention et de lutte contre l'EAS/HS 							
<p>Activités 11 : Veuillez a la Sécurisation le chantier pour prévenir/minimiser les incidences des EAS/HS</p>	<p>Avant le démarrage des travaux/chantiers</p>	<p>Le non-respect des NES par l'entreprise</p>	<p>Risques d'EAS/HS sur les chantiers en raison du manque de sécurité et de confidentialité</p>	<p>Spécialiste en développement social Expert environnemental Experte (e) VBG Chef d'antenne</p>	<p>Entreprise L'ONG prestataire</p>	<p>PM</p>	<p>% des chantiers dotés d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes</p> <p>% des chantiers</p>

**PLAN D’ACTION DE PREVENTION ET D’ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L’EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS)
ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)**

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l’action	Acteurs impliqués	Responsable d’exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
							dotés de vestiaires et latrines séparés et sécurisés (verrouillables de l’intérieur). % des chantiers dotés de panneaux signalant aux travailleurs et à la population locale l’interdiction des EAS et HS.
Activité 12 : Formation des OSC sur les VBG/EAS/HS en lien avec le projet ainsi que le MGP sensible	Dès le démarrage des activités des prestataires et fournisseurs	Non-respect des principes et normes en matière de VBG/EAS/HS Non disponibilité des partenaires Inaccessibilité du a l’Insécurité	Risques d’exploitation, Abus et harcèlement Sexuels liés aux Activités du projet	Les OC parties prenantes au projet dans les ZIP S développement social Chefs d’antennes	Experte (e) VBG	30 000 000	Nombre des OC formé sur la VBG/EAS/HS Nombres des personnes touchées par cette formation en désagrégé
Actions préalables : - Elaborer du module de formation - Elaborer du registre EAS/HS							

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer des termes de références pour la mission de formation au niveau régional - Envoyer les invitations - Organiser la formation 							
<p>Activités 13 : Organisation de séances de sensibilisation des acteurs et institutions cibles du projet</p>	<p>Dès le démarrage des activités</p>	<p>Non-respect des principes et normes en matière de VBG/EAS/HS Non disponibilité des partenaires Inaccessibilité du a l'Insécurité</p>	<p>Risques d'exploitation, Abus et harcèlement Sexuels liés aux Activités du projet</p>		<p>Experte (e) VBG</p>	<p>25 000 000</p>	<p>Nombre des acteurs et institutions sensibilisation sur la VBG/EAS/HS Nombres des personnes touchées par cette formation en désagrégé</p>
<p>Actions préalables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Élaborer les thématiques de sensibilisation, - Identifier les acteurs et institutions cibles ; - Préparer les TDR de la mission 							
<p>Activités 14 : Organisation des sessions de sensibilisation sur l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel, le code de conduite et, sur le MGP aux employés des chantiers et autres associés du projet avant le début des travaux et pendant les travaux.</p>	<p>Tout au long du projet</p>	<p>Non disponibilité du personnel de l'entreprise</p>	<p>Risques d'exploitation, Abus et harcèlement Sexuels liés aux Activités du projet en raison de la présence du personnel des chantiers Afflux de la main œuvre local</p>	<p>ESHS Personnel clé de l'ONG, ESHS et le personnel de l'Entreprise Spécialiste VBG</p>	<p>ONG VBG</p>	<p>PM</p>	<p>Nombre de session de Sensibilisation organisée à L'attention des travailleurs chantiers (Homme, Femme, Fille, Garçon) Pourcentage</p>

**PLAN D’ACTION DE PREVENTION ET D’ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L’EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS)
ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)**

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
							des travailleurs ayant signé le Code de conduite : 100% Nombre et listes de présence des participants désagrégés par sexe
<ul style="list-style-type: none"> - Elaborer des TDR - Elaborer des messages et fiches de sensibilisation - Organiser les séances de sensibilisation 							
<p>Activités 15 : Organisation des consultations régulières avec femmes et les filles sur les risques d'EAS/HS liés au projet et sur le MGP animées par des femmes points focales VBG</p>	<p align="center">Tout au long du projet</p>	<p>Non disponibilité des femmes et des filles L'inaccessibilité de certaines zones</p>	<p>Risque d'EAS/HS liés à la méconnaissance des droits des femmes et des filles d'être protégés contre la violence et l'existence d'un MGP</p>	<p>Experte (e) en développement social et genre Chef d'antenne</p>	<p>Experte (e) VBG Les point focaux VBG L'ONG prestataire</p>	<p align="center">18 000 000</p>	<p>Nombre de consultations réalisées Nombre de femmes, filles touchées par les consultations Rapport des consultations disponibles</p>

PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET D'ATTENUATION DES RISQUES DES VBG Y COMPRIS L'EXPLOITATION ET ABUS SEXUELS (EAS) ET HARCELEMENT SEXUEL (HS)

ACTIONS	Echéances	Risques/Contraintes	Risques VBG visés par l'action	Acteurs impliqués	Responsable d'exécution	Budget	Indicateurs de réalisation
Actions préalables : - Elaborer les termes de références pour la consultation - Identifier les thématiques de discussion - Identifier les groupes de discussion							
Activités 16 : Renforcement des capacités du personnel des prestataires de services (santé, Service social, Justice) sur la prévention et la réponse face aux EAS/HS.	Après l'élaboration de la cartographie des services de prise en charge VBG/EAS/HS	Non disponibilité des fonds	Risques de retraumatisations des survivantes de VBG/EAS/HS lors des fournitures de soins par un personnel peu formé sur l'approche centrée sur les survivantes.	Services prestataires identifiés, survivantes L'ONG prestataires Chef d'antennes	Expert (e) VBG	60 000 000	Nombre de personnes formées désagrégé par sexe Rapports de formation disponibles
Activités 17 : Suivi et supervision de la mise en œuvre des activités d'atténuation des risques d'EAS/HS	Par trimestre	Disponibilité des fonds L'inaccessibilité à certaines zones du l'insécurité La disponibilité des prestataires sur le terrain	Amalgame des activités Non-respect des normes/ clauses des contrats Risques de retraumatisations des survivantes de VBG/EAS/HS lors des fournitures de soins par un personnel peu formé sur l'approche centrée sur les survivantes	Chef d'antenne L'ONG prestataires Les services du protocole de référencement MGP	Spécialiste VBG	20 000 000	Rapport de mission de suivi et de supervision
Action Préalable 4 Elaborer et transmettre des rapports de suivi des activités de prévention et réponse contre l'EAS/HS Mensuel, trimestriel et annuel.	Chaque mois dès le début du projet	Retard dans le suivi	Faible qualité des rapports	UGP/BM Les point focaux VBG	Expert (e) VBG	PM	Les rapports de suivi disponibles
TOTAL GENERAL						303000000	

ANNEXES

CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE

Mise en œuvre des normes ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre et des violences contre les enfants

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) 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 :

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 VBG 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).

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
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 :
 - i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
 - ii. Interdira 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.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG 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 VBG 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. À moins qu'il n'y ait consentement^[4] sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG 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 VBG et de VCE du projet.
18. 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.

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 :

19. 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 ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. 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.
22. 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.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG 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.
24. 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 VBG et de VCE pour signaler les incidents de VBG 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 ; et
 - iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) 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.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.
27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG 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 ESHS et HST

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux 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 VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG 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 :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a. Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b. Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les GBV et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de

- résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
 7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
 8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
 9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - 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.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG 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 à la VBG et la VCE.
12. 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.
13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - j. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Equipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - j. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG 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) ;
 - k. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG 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 ;
 - l. 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 ;
 - m. 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 ;
- n. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG 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 :
- i. L'avertissement informel ;
 - j. L'avertissement formel ;
 - k. La formation complémentaire ;
 - l. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - m. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
 - n. Le licenciement.
18. Enfin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.
- 19.

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL POUR TOUT TRAVAILLEUR DU PROJET

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences 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).

Le projet 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 ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
3. 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 ;
4. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
5. 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 ;
6. 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 ;
7. 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.) ;
8. 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 ;
9. 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 ;
10. À moins d'obtenir le plein consentement^[2] 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 ;
11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG 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 :

12. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
13. 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 ;
14. Ne pas utiliser dans mon travail 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) ;

15. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
16. 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 ;
17. 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 ;
18. 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 :

19. 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 ;
20. 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 ;
21. 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 ;
22. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
23. 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 informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements 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 : _____

CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL A UTILISER PAR LES TRAVAILLEURS DES ENTREPRISES

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences 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 ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG 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) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas 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. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. À moins d'obtenir le plein consentement^[3] 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 ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG 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 :

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;

16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 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 ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. 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 :

21. 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 ;
22. 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 ;
23. 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 ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. 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 :

- L'avertissement informel ;
- L'avertissement formel ;
- La formation complémentaire ;
- La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- Le licenciement.
- La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements 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 : _____

^[1] Le consentement se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la

Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

^[2] Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

^[3] Le terme « consentement » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Annexe 2 : Description par composante des activités sources des risques VBG/EAS/HS

Composantes	Sous composantes du projet	Description des activités par sous composante	Risques VBG/EAS/HS
<p>Composante 1 : Renforcement des capacités de production agricole résilientes</p>	<p>Sous-composante 1.1 : Appui à l'amélioration de la productivité et de la résilience des cultures.</p>	<p>Cette sous-composante se concentrera sur les points suivants : (i) l'amélioration de l'accès aux semences améliorées/germplasmes ; (ii) l'amélioration de l'accès à l'irrigation ; et (iii) l'organisation et le renforcement des producteurs locaux dans les chaînes de valeur ciblées à des fins de transfert de technologie.</p> <p>En ce qui concerne l'accès aux semences améliorées/germplasmes, le projet financera : (i) le système de coupons électroniques pour faciliter l'acquisition des semences certifiées améliorées présentant les caractéristiques souhaitées en matière d'agriculture intelligente face au climat ; (ii) des services de conseil aux agriculteurs et aux organisations d'agriculteurs sur la sélection et l'utilisation correcte des semences certifiées améliorées ; et (iii) des améliorations dans le contrôle de la qualité et la certification des semences, et dans la coordination de la demande et de l'offre de semences au niveau national (par exemple, en fournissant des prévisions de la demande pour guider les fournisseurs).</p> <p>En ce qui concerne l'irrigation, le projet financera : (i) le développement d'un total de 7 000 hectares de périmètres d'irrigation de taille moyenne (150 à 200 hectares en moyenne) principalement pour la production de riz, dont 2 600 hectares pour la réhabilitation et 4 400 hectares pour le développement de nouveaux systèmes d'irrigation ; et (ii) le développement d'un total de 3 000 hectares de systèmes d'irrigation à base d'eaux souterraines peu profondes (ne dépassant pas 15 mètres de profondeur) principalement pour la production d'oignons et de niébé. Le soutien du projet comprend des études de faisabilité, des conceptions détaillées, des études d'impact environnemental et social, des plans de gestion, le développement de l'infrastructure et la création/le renforcement d'associations d'utilisateurs d'eau pour assurer l'exploitation et la maintenance durables des systèmes d'irrigation.</p> <p>En ce qui concerne le renforcement des organisations locales de producteurs, le projet soutiendra l'assistance technique pour : (i) l'organisation et le renforcement de la gestion des organisations</p>	<p>L'afflux important de travailleurs augmentant le risque de rapports sexuels transactionnels, le changement dans la dynamique de pouvoir au foyer, la redistribution des terres où les femmes sont typiquement exclues des titres fonciers, ou le manque de voies sécurisées facilitant l'accès au travail pour les femmes,</p> <p>la réinstallation involontaire (y compris le déplacement physique ou économique permanent et temporaire des populations situées à proximité immédiate des investissements proposés tels que le développement et les infrastructures d'irrigation) ; (ii) les facteurs au niveau du projet qui augmentent les risques potentiels de sécurité et d'EAS/HS (tels que les activités du projet dans les lieux d'activités prévues du projet dans des zones très éloignées et peu sûres et/ou des zones rurales avec des taux de pauvreté élevés) ; et (iii) les capacités de l'Emprunteur en matière de gestion des mécanismes de réclamation et d'exploitation et d'abus/harcèlement sexuels (EAS/HS), l'engagement des parties prenantes, les défis de supervision et l'exclusion des groupes sociaux vulnérables dans les zones reculées.</p> <p>L'utilisation massive de la main d'œuvre augmente les risques d'abus d'exploitation et du harcèlement sexuel</p>

Composantes	Sous composantes du projet	Description des activités par sous composante	Risques VBG/EAS/HS
		d'agriculteurs ; et (ii) la formation des agriculteurs membres sur les différents aspects de l'augmentation de la productivité agricole en utilisant des pratiques agricoles intelligentes sur le plan climatique alignées sur les Accords de Paris et pour améliorer la gestion post-récolte.	
	Sous-composante 1.2 : Appui à l'amélioration de la productivité et de la résilience du bétail	<p>Cette sous-composante se concentrera principalement sur les systèmes de production de bétail sédentaire (bovins, ovins et caprins). Les activités du projet se concentreront sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'amélioration génétique où le projet soutiendra : (i) la construction (ou la réhabilitation) et l'équipement de centres d'insémination artificielle (IA) et d'amélioration des races (tels que le Centre de Multiplication du Bétail (CMB) et d'autres unités d'élevage) ; (ii) la formation du personnel technique à l'IA ; (iii) la fourniture publique et privée de services d'IA pour garantir l'accès des agriculteurs à des ressources génétiques améliorées ; (iv) la formation des agriculteurs à la détection des chaleurs ; et (v) la distribution de moutons et de chèvres mâles performants à des groupes de femmes pour l'amélioration des races de petits ruminants (par exemple...), en ce qui concerne l'adaptation aux températures élevées et les risques de maladie, en ce qui concerne l'adaptation aux températures élevées et les risques de maladie). - l'amélioration de la production de fourrage et d'aliments pour animaux où le projet va : (i) soutenir la production et la distribution de semences fourragères ; (ii) promouvoir la production de bourgou sur les sols salins ; (iii) promouvoir les techniques de conservation des aliments pour animaux, y compris la production de foin et d'ensilage ; et (iv) former les agriculteurs à des pratiques améliorées d'alimentation du bétail (qui favorisent l'adaptation et réduisent les émissions de méthane entérique). - l'accès à l'eau où le projet financera : (i) la réhabilitation et la construction de points d'eau ; (ii) la mise en place et la formation de comités de gestion de l'eau pour assurer leur maintenance. - l'amélioration des pratiques d'élevage où le projet financera : (i) la formation des agriculteurs en matière de logement, d'alimentation et d'hygiène des animaux, etc. 	<p>a. Risques d'accroître ou exacerber les VBG notamment les violences domestiques si les communautés (y compris celles des groupes vulnérables), notamment les époux/pères/frères ne sont pas pleinement engagées et mobilisées lors de la mise en œuvre des activités qui font appel à de la main d'œuvre locale non qualifiée. En effet, si les objectifs et activités d'autonomisation des femmes ne sont pas clairement explicités, l'accès à un revenu par les femmes peut effectivement donner lieu à des déséquilibres des dynamiques et rôles de genre au sein des ménages, qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes et les filles.</p> <p>b. Risques de générer de la violence à l'endroit des femmes (violences physiques, émotionnelles et/ou psychologiques) dans le cadre des programmes de réinstallation. Les pertes de revenus, les déplacements des ménages/familles dans de nouvelles zones d'habitation, ainsi que les compensations financières pourraient générer des déséquilibres au sein des ménages qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes.</p>

Composantes	Sous composantes du projet	Description des activités par sous composante	Risques VBG/EAS/HS
	Sous-composante 1.3 : Appui à la recherche agricole appliquée	Les principales activités à financer sont les suivantes (i) l'accélération de la multiplication des semences de base des semences intelligentes face au climat déjà disponibles (avec une productivité plus élevée et d'autres caractéristiques souhaitables comme la tolérance au stress hydrique, la maturité rapide, la résistance aux ravageurs et aux maladies, etc.) afin de permettre aux entreprises semencières locales d'augmenter la production de semences ; (ii) tester l'adaptation locale du matériel génétique provenant de la région et de divers centres d'excellence, et diffuser le matériel adapté pour la multiplication et la distribution locales ; (iii) tester les innovations et les pratiques de gestion des cultures qui améliorent l'efficacité de l'utilisation de l'eau, conservent l'humidité du sol et améliorent la qualité du sol, améliorent la séquestration du carbone, garantissent une protection sûre et efficace des plantes - y compris les systèmes de gestion intégrée des ravageurs des cultures, améliorent l'efficacité de l'utilisation des nutriments/engrais, entre autres, pour une diffusion immédiate à l'intention des agriculteurs.	<p>a. Risques d'accroître ou exacerber les VBG notamment les violences domestiques si les communautés (y compris celles des groupes vulnérables), notamment les époux/pères/frères ne sont pas pleinement engagées et mobilisées lors de la mise en œuvre des activités qui font appel à de la main d'œuvre locale non qualifiée. En effet, si les objectifs et activités d'autonomisation des femmes ne sont pas clairement explicités, l'accès à un revenu par les femmes peut effectivement donner lieu à des déséquilibres des dynamiques et rôles de genre au sein des ménages, qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes et les filles.</p> <p>b. Risques de générer de la violence à l'endroit des femmes (violences physiques, émotionnelles et/ou psychologiques) dans le cadre des programmes de réinstallation. Les pertes de revenus, les déplacements des ménages/familles dans de nouvelles zones d'habitation, ainsi que les compensations financières pourraient générer des déséquilibres au sein des ménages qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes.</p>
Composante 2 : Amélioration des marchés de l'agriculture et de l'élevage	Sous-composante 2.1 : Appui aux infrastructures de marché prioritaires	Le soutien du projet dans le cadre de cette sous-composante se concentre sur le financement d'infrastructures de marché essentielles pour réduire les pertes post-récolte, étendre la "saison de commercialisation" des produits agricoles et du bétail, et réduire les multiples couches d'agrégateurs intermédiaires grâce à une plus grande consolidation, améliorant ainsi l'efficacité et la compétitivité du marché. Les investissements du projet seront basés sur une évaluation des besoins qui sera menée au cours de la première année de mise en œuvre du projet. L'infrastructure du marché sera gérée par des sociétés semi-publiques ou privées (coopératives, organisations interprofessionnelles, entreprises agroalimentaires) qui exploiteront	<p>c. Risques d'accroître ou exacerber les VBG notamment les violences domestiques si les communautés (y compris celles des groupes vulnérables), notamment les époux/pères/frères ne sont pas pleinement engagées et mobilisées lors de la mise en œuvre des activités qui font appel à de la main d'œuvre locale non qualifiée. En effet, si les objectifs et activités d'autonomisation des femmes ne sont pas clairement explicités, l'accès à un revenu par les femmes peut effectivement donner lieu à</p>

Composantes	Sous composantes du projet	Description des activités par sous composante	Risques VBG/EAS/HS
		l'infrastructure dans le cadre d'accords de concession avec le gouvernement.	<p>des déséquilibres des dynamiques et rôles de genre au sein des ménages, qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes et les filles.</p> <p>d. Risques de générer de la violence à l'endroit des femmes (violences physiques, émotionnelles et/ou psychologiques) dans le cadre des programmes de réinstallation. Les pertes de revenus, les déplacements des ménages/familles dans de nouvelles zones d'habitation, ainsi que les compensations financières pourraient générer des déséquilibres au sein des ménages qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes.</p>
	Sous-composante 2.2 : Renforcement de la sécurité sanitaire des aliments et des capacités sanitaires et phytosanitaires (SPS)	<p>Il s'agira, à travers cette sous composante, de renforcer la Direction générale de la protection des végétaux, qui relève du ministère de l'agriculture, et la Direction générale des services vétérinaires, qui relève du ministère de l'élevage, afin de réaliser des inspections sanitaires et des programmes de surveillance et de contrôle des maladies fondés sur les risques, et de garantir la sécurité alimentaire conformément aux normes mondiales et régionales.</p> <p>Ainsi, le projet soutiendra : (i) le renforcement des capacités des agences responsables pour mener une évaluation régulière et périodique des risques de qualité et de sécurité dans les chaînes de valeur agroalimentaires sélectionnées, y compris les risques liés aux résidus de pesticides et de médicaments vétérinaires (ceci sera précédé d'une évaluation des besoins en capacités pour comprendre les lacunes et concevoir des solutions appropriées) ; (ii) le renforcement des capacités des agences responsables pour mener une surveillance régulière et périodique des maladies animales telles que la grippe aviaire et la pleuropneumonie contagieuse bovine ; et (iii) l'évaluation des systèmes de surveillance et d'évaluation des risques.</p>	
	Sous-composante 2.3. Renforcement des services de	En ce qui concerne le renforcement des liens avec le marché, le projet va : (i) financer la mise en place de plateformes de dialogue sectoriel pour faciliter les interactions entre les producteurs et les acteurs de la	

Composantes	Sous composantes du projet	Description des activités par sous composante	Risques VBG/EAS/HS
	conseil et d'information sur les marchés	<p>chaîne de valeur en aval ; (ii) faciliter les partenariats entre les agriculteurs (tels que les producteurs de riz) et les autres acteurs de la chaîne de valeur (propriétaires d'entrepôts, transformateurs, grossistes et négociants), y compris par le biais de l'agriculture contractuelle ; (iii) soutenir le développement et la diffusion de normes de qualité, y compris le renforcement des capacités des producteurs et des transformateurs sélectionnés (par ex, les exploitants de parcs d'engraissement, les centres de collecte de lait, les abattoirs) afin de les sensibiliser aux exigences de qualité pour les marchés cibles et de les faire respecter ; et (iv) promouvoir l'accès physique aux marchés en coordonnant étroitement les activités du projet avec celles du Projet de connectivité et d'intégration du sud du Niger (P179770).</p> <p>En ce qui concerne l'appui aux services d'information et de renseignements sur les marchés, le projet financera la capacité du Ministère de l'agriculture et du Ministère du travail à : (i) entreprendre un suivi fréquent et systématique de la production agricole et des rendements ; (ii) renforcer les mécanismes pour améliorer les prévisions de production et de prix à court et moyen terme pour une gamme de produits de base ; et (iii) diffuser largement les informations et les renseignements sur le marché aux bénéficiaires du projet et aux autres participants de la chaîne de valeur, y compris en utilisant des outils d'innovation numérique de manière plus générale, et en particulier dans les zones difficiles à atteindre. Le projet cherchera à améliorer l'accès et l'utilisation des services d'information sur les marchés par les agricultrices et les organisations agricoles dirigées par des femmes, par le biais d'une sensibilisation ciblée et d'ateliers ciblés.</p>	
Composante 3. Facilitation de l'accès au financement	Sous-composante 3.1 : Assistance technique à FISAN et SAHFI	Ce financement prendra la forme de subventions d'amélioration du crédit (CEG) gérées dans le cadre de la Facilité 1 de la FISAN. La conception des CEG sera décrite dans le manuel des opérations, qui sera un supplément au manuel de mise en œuvre du projet, clarifiant le processus de financement, la taille des subventions et les critères de sélection, entre autres. Le mécanisme de soutien à l'investissement par l'intermédiaire des CEG comportera deux guichets distincts. Le guichet 1 (de 50 000 à 200 000 dollars) ciblera les petits	Risques d'accroître ou exacerber les VBG notamment les violences domestiques si les communautés (y compris celles des groupes vulnérables), notamment les époux/pères/frères ne sont pas pleinement engagés et mobilisés lors de la mise en œuvre des activités qui font appel à de la main d'œuvre locale non qualifiée. En effet, si les objectifs et activités d'autonomisation des femmes ne sont pas clairement explicités, l'accès à un revenu par

Composantes	Sous composantes du projet	Description des activités par sous composante	Risques VBG/EAS/HS
		<p>investissements des particuliers (en particulier les femmes et les jeunes), des groupes de producteurs (avec des PME), des négociants, des transformateurs et des prestataires de services. Le projet fournira d'abord une assistance technique pour renforcer leurs compétences en matière d'organisation et de gestion financière, ainsi que leurs systèmes de production et leur capacité commerciale, avant qu'ils n'accèdent au financement. Le guichet 2 (de 200 000 à 500 000 dollars) ciblera des investissements plus importants de la part des PME agro-industrielles et des organisations agricoles. Le projet financera des investissements visant à augmenter leur capacité de production et l'efficacité de leurs opérations, y compris l'orientation de leurs opérations vers des systèmes plus résistants au climat, et l'intégration des petits producteurs dans leurs opérations.</p> <p>Le financement par l'intermédiaire de la SAHFI sera un fonds fiduciaire de garantie distinct au sein de ladite institution, indépendant des autres fonds gérés par la SAHFI et du capital de la SAHFI. Les fonds seront versés à la SAHFI par tranches en fonction du volume des crédits enregistrés sous les garanties, ainsi que de la qualité du portefeuille de prêts garantis par le projet et de la qualité du portefeuille total de garanties de la SAHFI, sous réserve de l'approbation de la Banque.</p>	<p>les femmes peut effectivement donner lieu à des déséquilibres des dynamiques et rôles de genre au sein des ménages, qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes et les filles.</p> <p>b. Risques de générer de la violence à l'endroit des femmes (violences physiques, émotionnelles et/ou psychologiques) dans le cadre des programmes de réinstallation. Les pertes de revenus, les déplacements des ménages/familles dans de nouvelles zones d'habitation, ainsi que les compensations financières pourraient générer des déséquilibres au sein des ménages qui sont des facteurs aggravant de violences envers les femmes.</p> <p>Risques d'abus ou de violences liés aux normes sociales préjudiciables dans les contextes de mise en œuvre du projet qui limitent l'accès des femmes aux ressources financières pour le développement des activités</p>
	Sous-composante 3.2 : Financement du sous-projet	Il s'agit à travers cette sous-composante de renforcer la performance des deux institutions clés qui sont les pierres angulaires des programmes d'accès financier au secteur agroalimentaire au Niger, à savoir FISAN et SAHFI. La sous-composante permettra également de renforcer les compétences des IFP en matière de crédit agricole.	
Composante 4. Coordination du projet et renforcement institutionnel	Sous-composante 4.1. Appui à la coordination, au suivi et à l'évaluation du projet	Le projet financera à travers cette sous composante : (i) les coûts opérationnels pour la gestion du projet au niveau central et régional ; (ii) le suivi et la mise en œuvre des exigences du Cadre environnemental et social (ESF) de la Banque ; (iii) le suivi et l'évaluation (M&E) ; (iv) la communication et la gestion des connaissances des activités du projet ; (v) les activités d'engagement des citoyens et le mécanisme de règlement des griefs du projet, parmi d'autres	. Risques de harcèlement sexuel liés au manque potentiel de supervision du personnel masculin et féminin . accès limité des bénéficiaires féminins aux avantages et services du projet
	Sous-composante 4.2 : Appui au renforcement institutionnel	Dans le cadre de cette sous-composante, le projet soutiendra des activités visant à : (a) améliorer la capacité à long terme des	

Composantes	Sous composantes du projet	Description des activités par sous composante	Risques VBG/EAS/HS
		<p>ministères de l'agriculture et de l'élevage et de leurs agences pour promouvoir la croissance du secteur et (b) renforcer institutionnellement le HC3NI pour une meilleure coordination de la mise en œuvre de l'Initiative 3N. Les activités financées par le projet comprennent (i) le renforcement de la vulgarisation et de la capacité d'appui technique du personnel gouvernemental à tous les niveaux, en comblant les lacunes identifiées en matière de ressources humaines par le financement de qualifications techniques plus élevées du personnel approprié ; (ii) la mise en place d'un système rigoureux de suivi et d'évaluation et d'un système d'information sur la gestion (SIG) et leur coordination avec d'autres ministères essentiels ; (iii) le soutien de la capacité des ministères à établir un système fiduciaire efficace pour la gestion des fonds du programme ; et (iv) le soutien de l'opérationnalisation de la coordination pour la mise en œuvre du plan d'action 2021-2025 de l'initiative 3N.</p>	
<p>Composante 5 : Composante d'intervention d'urgence contingente (CERC)</p>	<p>Le CERC permettra au gouvernement de mobiliser rapidement des fonds en cas d'urgence nécessitant une réponse immédiate</p>		