

MINISTRE DE L'ECONOMIE ET DES
FINANCES

SECRETARIAT GENERAL

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE ET DE
LA DEMOGRAPHIE

Projet d'harmonisation et d'amélioration des
statistiques en Afrique de l'Ouest



Projet d'Harmonisation et d'Amélioration
des Statistiques en Afrique de l'Ouest

BURKINA FASO

La Patrie ou la Mort, nous Vaincrons

**PLAN D'ACTION POUR LA PREVENTION ET LA LUTTE CONTRE
L'EXPLOITATION, ABUS SEXUEL ET HARCELEMENT SEXUEL
(EAS/HS)**

Rapport Final

Janvier 2026

SOMMAIRE

DEFINITION DES CONCEPTS -----	3
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION -----	4
II. PRESENTATION DES OBJECTIFS DU PROJET -----	4
III. ANALYSE DU RISQUE D'EAS/HS PAR COMPOSANTE DU PROJET -----	5
IV. OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES EAS/HS-----	7
ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE -----	14
ANNEXES -----	15

DEFINITION DES CONCEPTS

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, 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.
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.
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.
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).

Source : Note de bonnes pratiques – Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil (Banque mondiale 2020)

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Malgré les progrès enregistrés ces dernières années, les faiblesses institutionnelles et l'absence de financements continuent de peser sur la qualité des statistiques en Afrique.

Dans ce contexte, le continent s'est récemment efforcé d'harmoniser, de comparer et de rendre facilement accessibles les principales statistiques nationales dans le cadre de la Stratégie pour l'harmonisation des statistiques en Afrique (SHaSA2) 2017-2026 de l'Union africaine. Il s'agit d'une initiative adoptée par les Chefs d'État africains dans l'ensemble du continent, qui vise à surmonter les obstacles auxquels les systèmes statistiques africains identifiés ci-dessus sont confrontés et à promouvoir le programme d'intégration régionale.

Pour accompagner cette initiative, 7 Etats¹ de l'Afrique de l'Ouest dont le Burkina Faso, avec l'appui financier de la Banque mondiale, ont convenu de la mise en œuvre d'un Projet régional d'harmonisation et d'amélioration des statistiques sur la période 2021-2025. L'approche régionale du projet s'aligne donc sur la Stratégie pour l'harmonisation des statistiques en Afrique.

Au Burkina Faso, ce projet a débuté en juin 2021 et devrait faciliter la production de statistiques de qualité pour le suivi du Plan national de développement, notamment le plan d'actions de la transition. Par ailleurs, le PHASAO qui s'exécute avec l'appui technique et financier de la Banque mondiale, doit respecter les exigences du cadre environnementale et sociale.

Selon le document du projet, seulement une partie de la composante nationale de la Sierra Leone (réparations et rénovations du bureau de Stats SL à Freetown) engendre des politiques de sauvegarde. Les autres composantes du projet ont trait à la collecte de données, à la formation et à l'harmonisation des méthodologies et n'entraînent aucune politique de sauvegarde. Cependant, le risque potentiel d'exploitation sexuelle et des demandes de faveurs sexuelles sont susceptibles de provenir des personnes chargées de sélectionner le personnel pouvant bénéficier d'une formation et du recrutement des recenseurs, ainsi que des recenseurs eux-mêmes impliqués dans l'administration des questionnaires vis-à-vis des personnes interrogées.

Ainsi, bien qu'au Burkina Faso le projet ne réalisera pas d'infrastructures, la réalisation des activités de collecte de données sur le terrain (en milieux urbain et rural) par les agents enquêteurs peut être source de brassage avec les communautés hôtes et de survenu des cas d'exploitations, abus sexuel et harcèlement sexuel (EAS/HS). Il est de ce fait nécessaire d'élaborer un plan d'action pour la prévention et la prise en charge d'éventuel survivants.es des cas d'exploitations, abus sexuel et harcèlement sexuel (EAS/HS).

II. PRESENTATION DES OBJECTIFS DU PROJET

¹ Le Projet d'harmonisation et d'amélioration des statistiques concerne sept pays d'Afrique de l'Ouest : Burkina Faso, Cap Vert, Côte d'Ivoire, Ghana, Libéria, Sierra Leone et Togo

Structuré autour de trois composantes, l'objectif global du Projet est de renforcer les systèmes statistiques des 7 pays et des organismes régionaux en Afrique en vue d'harmoniser, produire, diffuser et optimiser l'utilisation des statistiques économiques et sociales de base.

Les objectifs spécifiques du projet sont :

- Renforcer les systèmes statistiques nationaux ;
- Produire et diffuser des statistiques harmonisées ;
- Promouvoir l'utilisation des statistiques ;
- Appuyer la mise en œuvre de la SHaSA 2 ;
- Assurer un suivi efficace des objectifs de développement durable et des plans nationaux de développement (ODD) ;
- Accompagner le processus d'intégration au sein de la CEDEAO.

Suivant ces objectifs spécifiques, le projet est organisé autour de quatre composantes dont les activités peuvent comporter des risques en matière d'EAS/HS.

III. ANALYSE DU RISQUE D'EAS/HS PAR COMPOSANTE DU PROJET

Le Burkina est classé 182 sur 189 dans l'indice des inégalités entre les sexes (PNUD 2019), qui mesure trois aspects importants du développement humain : la santé reproductive, l'autonomisation et la situation économique. La violence basée sur le genre (VBG) en générale est très répandue et on estime que 33,9% des femmes dans tout le pays ont subi des violences physiques à un moment de leur vie (US State Département 2016).

La situation en matière de lutte contre les VBG/EAS/HS en particulier reste préoccupante. Le ministère de la femme, de la solidarité et de la famille souligne que les dossiers de plainte de VBG/EAS/HS s'empilent tristement. Selon les données disponibles, « on estime le nombre de victimes quatre fois plus élevé sur le terrain. Mais il nous est difficile d'accéder aux villages et de repérer les cas qui ne sont pas signalés »¹⁷. C'est dire alors que les VBG se produiraient à un rythme impressionnant au Burkina Faso où plus d'une femme sur trois (37 %) a été victime de violence domestique au cours de sa vie, contre un homme sur cinq (16 %)¹⁸. Cette situation est exacerbée par la crise sécuritaire que traverse le pays depuis maintenant dix (10) ans.

C'est donc dans ce contexte national fragile que les activités du PHASAO s'exécute. Bien que les activités du projet n'entrevoient pas de travaux de génie civil sur le terrain, les enquêtes de terrain pour la collecte de données spécifiques, la gestion du projet sont autant d'activités qui pourraient occasionner la survenue de cas d'EAS/HS. Le tableau ci-dessous présente les risques de VBG/EAS/HS en fonction composante du projet.

Tableau 1 : analyse du risque d'EAS/HS par composante du projet

COMPOSANTES	OBJECTIFS	ELEMENTS DE RISQUES EAS/HS	RISQUES EAS/HS
Composante 1 (Composante régionale) : Harmonisation, collecte de données, amélioration de la qualité, diffusion et utilisation des statistiques sociales et économiques de base	- La production de méthodologies harmonisées ; - La production de statistiques économiques et sociales essentielles, y compris la comptabilité nationale et les statistiques des prix ; - L'amélioration des statistiques administratives ciblées ; - La formation portant sur les améliorations méthodologiques, le renforcement des capacités humaines et la collecte de données supplémentaires pour améliorer la qualité et la ponctualité des statistiques de base produites par les INS ; - La diffusion et l'utilisation des données ; - Les réformes institutionnelles.	- Recrutement massif d'agents enquêteurs pour la collecte de données ; - Afflux des agents enquêteurs en milieux rural et urbain ; - Brassage entre agents enquêteurs et populations hôtes ; - Relation de pouvoir entre agents enquêteurs et cibles (populations hôtes)	- Survenu des cas d'exploitation et abus sexuel
• Composante 2 (composante propre à chaque pays) : améliorer ou moderniser les infrastructures matérielles et statistiques.	- Moderniser les infrastructures technologiques et statistiques (par ex., la connexion Internet, les ordinateurs, les logiciels et progiciels de statistiques, l'archivage des données et l'alimentation électrique) ; - La modernisation des équipements (ordinateurs, serveurs, connexion Internet, logiciel de statistiques, etc.) du siège actuel de l'INSD, du nouveau bâtiment du siège et des bureaux des directions régionales.	- Afflux des travailleurs/personnels des entreprises en milieux ruraux et urbains ; - Brassage entre personnel des entreprises chargées des travaux du génie (civil ; électrique ; technologique), et le personnel administratif des services publiques ;	- Survenu des cas d'exploitation et abus sexuel ; - Survenu d'harcèlement sexuel
• Composante 3 (composante de gestion de projet) : Gestion, suivi et évaluation : Elle vise à faciliter la supervision des activités et la gestion du projet.	- Suivi et évaluation du projet ; - Passation des marchés du projet ; - Gestion du projet	- Brassage entre le personnel de l'UGP et les structures partenaires de mise en œuvre	- Survenu d'harcèlement sexuel

Source : Consultant 2025

L'ensemble de ces risques associés aux composantes/activités du projet a permis la formulation d'un plan d'actions pour la prévention des cas d'EAS/HS. Les objectifs de ce Plan d'actions sont présentés ci-dessous.

IV. OBJECTIFS DU PLAN D'ACTION DE PREVENTION ET DE LUTTE CONTRE LES EAS/HS

L'objectif général du présent plan d'actions vise à définir les mesures à prendre afin de prévenir, réduire les risques d'EAS/HS et éventuellement prendre en charge les survivants de d'EAS/HS dans le cadre de la mise en œuvre du PHASAO.

De façon spécifique il s'agira de :

- Définir un dispositif organisationnel au sein de l'UGP pour la prévention et la prise en charges des survivants.es d'EAS/HS lors de la mise en œuvre du projet ;
- De proposer des mesures et activités assorties de coûts pour la prévention et la prise en charges des survivants.es d'EAS/HS dans le contexte de mise en œuvre du projet ;
- Prendre effectivement en compte la dimension VBG/EAHS dans les instruments de sauvegarde environnementale et sociale du PHASAO ;
- Identifier et dérouler un programme d'activités d'Information d'Education Communication et de Communication pour le Changement de Comportement (IEC/CCC) sur les EAS/HS auprès de l'ensemble des parties prenantes du projet ;
- Mettre en place un dispositif fonctionnel de surveillance et de suivi-évaluation des d'EAS/HS .

Ces objectifs escomptés ont permis de proposer dans le tableau ci-dessous un plan d'action en vue de la prévention des EAS/HS dans la mise en œuvre des activités du PHASAO.

Ce plan d'action EAS/HS est élaboré sur la base du screening réalisé à la phase de de mise en œuvre du projet en vue d'une réévaluation du risque VBG/EAS/HS du projet à partir de l'outil d'évaluation des risques VBG/EAS/HS de la Banque mondiale.

Au regard des activités en courts du projet, la côte du risque EAS/HS est classée « **modérée** ». Le présent plan d'action en plus des actions et activités préalables, inclut des indicateurs clés de suivi, le calendrier de mise en œuvre pour chaque action et les activités préalables, le/les responsables d'exécution, un budget prévisionnel sur la base de calcul de couts d'exécution. Les responsabilités et les attentes liées à l'EAS/HS seront intégrées dans les TDR, les Dossiers d'Appel d'Offres (DAO), dans tous les contrats des prestataires ou entreprises adjudicataires de marchés, consultants individuels, agents de collectes de données y compris ceux liés à la mise en œuvre des mesures l'E&S et au signalement des incidents, ainsi qu'au PGES-C.

Le présent plan d'action EAS/HS sera mis à jour sur la base d'une auto-évaluation exécutée par le spécialiste social tout au long de la mise en œuvre, en fonction des risques émergents et de l'évolution du projet.

Tableau 2 : Plan d'action de prévention et de lutte contre les EAS/HS

Mesures d'atténuation générales					
Mesures d'atténuation	Responsable	Responsables de suivi	Échéance	Indicateurs	Budget
Faire une mise à jour de la cartographie (sur la base de l'existant) des prestataires de services pour la prise en charge des cas de VBG/EAS/HS et VCE dans les zones d'intervention du projet - Faire l'état des lieux des prestataires de services VBG/EAS/HS déjà cartographiés par les projets financés par la Banque mondiale dans les zones d'intervention du PHASAO - Élaborer des TDR en vue de l'identification complémentaire des prestataires de services VBG/EAS/HS dans la ZIP du Projet - Elaborer le rapport de la cartographie des prestataires de services pour la prise en charge des cas de VBG/EAS/HS et VCE dans les zones d'intervention du projet sur la base de la cartographie	Coordonnateur	Spécialiste en Développement Social chargé des cas EAS/HS Prestataires	Juin 2025	Rapport de cartographie des prestataires de services pour la prise en charge des cas de VBG/EAS/HS et VCE dans les zones d'intervention du projet	3 000 000

Mesures d'atténuation générales					
Mesures d'atténuation	Responsable	Responsables de suivi	Échéance	Indicateurs	Budget
de base déjà élaborée par la banque mondiale					
Établir et signer des codes de conduite (CdC) selon la catégorisation des travailleurs et prestataires du projet. • Confirmer les catégories de travailleurs du projet et évaluer les normes comportementales existantes déjà en place, y compris son cadre et son applicabilité/mise en œuvre. • Élaborer des codes de conduite en fonction des catégories de travailleurs et prestataires du projet • Former les toutes catégories de travailleurs sur le code de bonne conduite avant leur déploiement sur le terrain • Intégrer les exigences sur le CdC dans tous les contrats et DAO/DAC • Signer les codes de conduite à toutes les catégories de travailleurs du projet	Coordonnateur	SPM, RSE ; SDS-VBG/EAS/HS ; Entreprises/Prestataires	En continue	Nombre de codes de conduite signés ; Nombre de contrats, DAO/DAC contenant les codes de conduite	NA

Mesures d'atténuation générales					
Mesures d'atténuation	Responsable	Responsables de suivi	Échéance	Indicateurs	Budget
Veiller à ce que les CdC soient signés par les travailleurs, les entreprises/prestataires, les sous-traitants ainsi que tous partenaires de mise en œuvre dans le cadre du projet					
Former les travailleurs et prestataires du projet sur les comportements attendus et les interdictions liées à EAS/HS, MGP et aux services de prise en charge, les moyens de déposer une plainte, etc. - o Identifier des thèmes de formation/sensibilisation proportionnelles pour chaque catégorie de travailleurs du projet y compris pour les prestataires et les cibles des enquêtes socioéconomiques • Veiller à ce que les exigences et les attentes en matière de formation soient incluses dans les contrats avec les	Coordonnateur	SPM; RSE; SDS-VBG/EAS/HS;	Continu (les préalables sont à réaliser dans le meilleur délai car indispensable)	Le manuel de CdC est disponible Les rapports de formations disponibles	6 000 000

Mesures d'atténuation générales					
Mesures d'atténuation	Responsable	Responsables de suivi	Échéance	Indicateurs	Budget
consultants et les entreprises ainsi que les prestataires et sous-traitants. • Sensibiliser et former les travailleurs et les parties prenantes du projet sur les mesures et procédures de gestion des risques EAS/HS-VCE dans le cadre des activités du projet (inclure dans les activités régulières du projet ces aspects prévention et de gestion des risques EA/HS) - o Pour les travailleurs directs, intégrer la formation et sensibilisation aux responsabilités du prestataires à sélectionner pour l'assistance technique et prise en charge des cas de VBG et au besoin mobiliser l'expertise pour s'assurer que les formations et sensibilisations soient de qualité. - o Veiller à ce que tous les travailleurs directs et des entreprises du projet					

Mesures d'atténuation générales					
Mesures d'atténuation	Responsable	Responsables de suivi	Échéance	Indicateurs	Budget
soient formés et sensibilisés avant qu'ils ne commencent l'exécution de leurs contrats (solutions proportionnelles au niveau de risque) • Organiser des sessions de recyclage • Mettre en place et organiser le système d'archivage des dossiers sur les aspects EAS/HS • Renforcer les capacités des personnes responsables du mécanisme de gestion des plaintes et les agents des prestataires de service VBG afin qu'elles sachent comment traiter les plaintes VBG/EAS/HS et VCE selon l'approche centrée sur les survivants et dans une démarche propice à l'intérêt supérieur de l'enfant					
Répondre aux incidents EAS/HS signalés au projet conformément à une approche centrée sur les survivants.	Coordonnateur	Structure spécialisée pour la prévention des VBG/EAS/HS/VCE ;	En continue	Nombre d'incident EAS/HS signalé et pris en charge	NA

Mesures d'atténuation générales					
Mesures d'atténuation	Responsable	Responsables de suivi	Échéance	Indicateurs	Budget
- Offrir une orientation vers des services de lutte contre la violence basée sur le genre en fonction de la cartographie des services VBG et le protocole de référencement du projet - Répondre et gérer les incidents EAS/HS selon l'approche centrée sur les survivants/es c'est dire donner la priorité aux droits et aux souhaits des survivants.		SDS-VBG/EAS/HS; RSE			
	Total : Mesures de prévention des EAS/HS générales pour l'ensemble des composantes du projet				9 000 000

ELEMENTS DE BIBLIOGRAPHIE

- Rapport de cartographie du PUDTR, 2021 ; Données relatives à la cartographie des communes de la région de la Boucle du Mouhoun ;
- Rapport de cartographie du PAAQE-FA, 2022 ; Données relatives à la cartographie des communes de la région de la Boucle du Mouhoun et du Nord ;
- Rapport de cartographie du PReCA, 2022 ;
- Plan d'Action de Prévention et de lutte contre les EAS/HS du PRECEL 2024
- Plan d'Action de Prévention et de lutte contre les EAS/HS du PMDUVS 2024
- Protocole de référencement des survivants.es PARIIS-BF 2022
- Document du projet, 2020.

ANNEXES

Annexe 1 : Code de conduite individuel

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. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés ; 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 du mécanisme de gestion des plaintes et des doléances ou à mon responsable 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 :

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 : _____

Annexe 2 : 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 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 (Section 4.3 Plan d'action) ;
- ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
- iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).

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 : _____

Annexe 3 : Formulaire de consentement des plaignant(e)s

Le présent formulaire doit être lu au plaignant (si ce n'est pas la victime) dans sa langue maternelle. Il devrait être clairement expliqués au client qu'elle / il peut choisir l'une ou aucune des options répertoriées. Si le/la plaignant(e) est la victime, utilisez le formulaire de consentement standard sur la VBG.

Je, _____, donne mon accord à (*Nom de l'organisation*) de partager des informations sur l'incident que je leur ai signalé tel qu'expliqué ci-dessous :

Je comprends qu'en donnant mon accord ci-dessous, je donne à (*Nom de l'organisation*) l'autorisation de partager des informations de mon rapport d'incident du cas spécifique avec le fournisseur de service(s) que j'ai indiquées, afin que je puisse déposer une plainte.

Je comprends que les informations partagées seront traitées en toute confidentialité et respect, et partagées uniquement avec les personnes impliquées dans la gestion de la plainte et la réponse.

Je comprends que la libération de cette information signifie qu'une personne parmi les experts sociaux du PHASAO peut venir me parler. En tout point, j'ai le droit de changer d'avis au sujet du partage d'informations avec l'équipe de gestion des plaintes désignée du PHASAO.

1.	L'autorisation devra être marquée par le/la plaignant(e) :	Oui	Non
<i>(Ou le parent/tuteur si le/la plaignant(e) est âgé(e) de moins de 18 ans)</i>			

J'ai été informé et j'ai compris que certains renseignements non identifiables peuvent également être partagés pour l'établissement de rapports. Toute information partagée ne sera pas spécifique à moi ou à l'incident. Il n'y aura aucun moyen pour quelqu'un de m'identifier sur la base des informations qui ont été partagées. Je comprends que les informations partagées seront traitées avec confidentialité et respect.

2.	L'autorisation devra être marquée par le/la plaignant(e) :	Oui	Non
<i>(Ou le parent/tuteur si le/la plaignant(e) est âgé(e) de moins de 18 ans)</i>			

Signature/Empreinte de pouce de la plaignante :

(Ou le parent/tuteur si le/la plaignant (e) est âgée de moins de 18 ans)

Code de l'agent : _____ **Date :** _____

Nom de la plaignante : _____

Numéro de contact : _____

Adresse : _____

Annexe 4 : Formulaire de réception de plaintes d'EAS/HS

Les informations contenues dans ce formulaire sont **CONFIDENTIELLES**.

FORMULAIRE D'ENREGISTREMENT DES PLAINTES RELATIVES AUX VBG/EAS/HS	
1. La survivante a-t-elle donné son consentement pour remplir ce formulaire et l'orienter ?	Code de réclamation :
	Code d'attention du service VBG/EAS/HS :
2. Nom du plaignant :	
3. Nationalité/Origine ethnique	
4. Sexe :	
5. Âge :	
6. Comment le plaignant préfère être contacté (fournir des détails) :	
7. Nom du survivant (s'il ne s'agit pas du demandeur) :	
8. Adresse / coordonnées :	
9. Nom(s) et adresse du parent/tuteur, si moins de 18 ans :	
10. Comment le survivant préfère être contacté (fournir des détails) :	
11. Date de(s) incident(s):	
12. Moment des incidents :	
13. Lieu du ou des incidents :	
14. Brève description du ou des incident(s) dans les mots du survivant/plaignant :	
15. Identification du ou des accusés : Agent de collecte des données Personnel d'entreprises ou sous-traitants ☐ Personnel de la mission de contrôle ☐ Personnel UGP ☐ Cibles des enquêtes/Bénéficiaires ☐ Autres ☐	
16. Structures qui reçoit les plaintes	
17. Personne remplissant le formulaire :	
Nom	
Titre / Titre :	
Agence :	
Date - Signature :	
18. Transférer du point focal au fournisseur de services ou au centre de santé responsable de la réponse aux problèmes VBG/EAS/HS	
Agence/ personne (point focal VBG/EAS/HS) transmis à :	
Nom et titre de la personne à qui le rapport a été transmis :	
Date - Signature :	

Annexe 5 : Outil de rapportage de plaintes d'EAS/HS (Fournisseurs de services VBG)

Instructions :

Ce formulaire doit être rempli par un fournisseur de services de VBG dès réception d'un incident de VBG lié au PHASAO, et seulement si le plaignant a consenti à être renvoyé auprès du mécanisme de gestion de plaintes du PHASAO.

Si la victime n'a pas consenti à être renvoyée auprès du mécanisme de gestion de plaintes du PHASAO, cette section du formulaire ne doit pas être utilisée.

Ce formulaire doit être conservé avec les outils de documentation de VBG en cours d'utilisation et entré dans la base de données des plaintes d'EAS/HS.

Une copie de cette deuxième section du formulaire sera partagée avec le mécanisme de gestion de plaintes du PHASAO.

Avant le début de l'entrevue, les acteurs de VBG devraient rappeler à leur client que tous les renseignements fournis demeurent confidentiels et traités avec soin. Cette information sera partagée, sur son consentement avec le mécanisme de gestion de plaintes du PHASAO. Elle/il peut choisir de refuser de répondre à l'une ou l'autre des questions suivantes.

La plaignante a-t-elle consenti d'être renvoyée auprès du mécanisme de gestion des plaintes du PHASAO ? Oui Non

SI OUI, veuillez remplir le formulaire en entier dans toutes ses sections.

SI NON, demandez le consentement du (de la) plaignant (e) uniquement pour partager le code de sa plainte, la route et type d'incident (formulaire de VBG) elle a rapporté, de façon anonyme.

Expliquer que cette information ne sera utilisée par le programme pour recueillir des informations sur les risques créés par le projet pour la sécurité et le bien-être des femmes et filles dans leur communauté et de prendre des mesures contre eux. Aucune information spécifique à son incident (y compris l'identification, localisation, etc.) ne seront partagés avec n'importe qui à tout moment.

Le/la plaignant(e) a-t-elle consenti à partager le formulaire et le code de sa plainte d'EAS/HS qu'elle a rapporté ? Oui Non

Si OUI, veuillez à ne remplir uniquement que le code de la plainte et le type de VBG

Si NON, veuillez ne pas remplir le présent formulaire

Date de la réception de la plainte (jour, mois, année)

Code de la plainte

Âge et sexe de la victime Fille (<18) Femme (>=18) Garçon (<18) Homme (>=18)

Lieu sur laquelle l'incident est supposé avoir eu

Le nom/surnom/identité de l'auteur(s) présumé(s) est-il connu ? Connu Inconnu

Nom(s) _____

Fonction(s), si connue(s) _____

Veuillez vérifier pour confirmation que l'auteur présumé est lié au projet de l'avis du plaignant.

Oui Non Inconnu

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| ☐ Agent de collecte des données | ☐ | |
| ☐ Personnel d'entreprises ou sous-traitants | ☐ | |
| ☐ Personnel de la mission de contrôle | ☐ | |
| ☐ Personnel UGP | ☐ | |
| ☐ Cibles des enquêtes/Bénéficiaires | ☐ | |
| ☐ Autres | | ☐ |

Prière d'inclure une description physique de l'auteur présumé, si possible
:.....
:.....

L'identité des témoins le cas échéant :
:.....
:.....

Heure, lieu et date de l'incident rapportés par la victime/plaignant(e) :
:.....
:.....

Compte rendu précis de ce qui a été dit par la victime/plaignant(e) dans ses propres termes.

Type(s) de VBG rapporté(s)

- | | |
|---|--------------------------|
| ☐ Exploitation Sexuelle | ☐ |
| ☐ Abus sexuels | ☐ |
| ☐ Harcèlement sexuel | ☐ |
| ☐ Autres | ☐ |
| ☐ Aucun incident d'EAS/HS vérifié | ☐ |

Quelqu'un d'autre est-il au courant ou a-t-il mis au courant de la situation ?

- Oui, qui _____ - Non

Le (la) plaignant(e) a-t-il reçu des services (y compris le référencement vers d'autres fournisseurs de services) ? Oui Non

Services reçus :

- Médicaux
- Psychosociaux
- Légaux
- De sûreté/sécurité
- Autres. Veuillez spécifier :

Est-ce que la victime, si différente de la plaignante, a reçu des services (y compris le référencement vers d'autres fournisseurs de services) ?

Oui Non Inconnu

Services reçus :

- Médicaux
- Psychosociaux
- Légaux
- De sûreté/sécurité
- Autres.
- Veuillez spécifier :

Autres observations pertinentes faites par la personne recevant la plainte.

Cette information doit être enregistrée séparément du reste du formulaire de réception de VBG, dans une armoire verrouillée en toute sécurité

Annexe 6 : Outil de rapportage de plaintes de VBG (Commission VBG)

Instructions :

L'expert de VBG coordinateur de la commission doit remplir le présent formulaire au nom du comité après la vérification d'un incident de VBG lié au PHASAO.

L'ONG ou la structure expert VBG doit partager une copie de ce formulaire avec la Cellule Infrastructures (Expert Social) et avec la Banque Mondiale (Chef de Project) dans les 24 heures après la fin du processus de vérification.

Cette information devrait également être incluse et rapportée d'une manière agrégée dans la base de données des plaintes sur une base mensuelle.

Date de réception de la plainte du fournisseur de service de VBG (jour, mois, année)

Code de la plainte (tel que rapporté par le fournisseur de service de VBG) :

Âge et sexe de la victime Fille (<18) Femme (≥18) Garçon (<18) Homme (≥18)

Heure de l'incident (mois, année) :

Route sur laquelle l'incident a eu lieu :

L'incident a-t-il été confirmé comme crédible après vérification ? Oui Non Vérification en cours

Date de clôture de la vérification :

Identité de l'auteur :

- | | |
|---|--------------------------|
| ☐ Agent de collecte des données | ☐ |
| ☐ Personnel d'entreprises ou sous-traitants | ☐ |
| ☐ Personnel de la mission de contrôle | ☐ |
| ☐ Personnel UGP | ☐ |
| ☐ Cibles des enquêtes/Bénéficiaires | ☐ |
| ☐ Autres | ☐ |

Forme(s) de VBG vérifiée(s) :

- | | |
|---|--------------------------|
| ☐ Exploitation Sexuelle | ☐ |
| ☐ Abus sexuels | ☐ |
| ☐ Harcèlement sexuel | ☐ |
| ☐ Autres | ☐ |
| ☐ Aucun incident d'EAS/HS vérifié | ☐ |

Le (la) plaignant(e) a-t-il reçu des services (y compris le référencement auprès des fournisseurs de services) ? Oui Non

La survivante (si différente de la plaignante) a-t-elle reçu des services (y compris le référencement auprès des fournisseurs de services) ? Oui Non Inconnu

Gestionnaire notifié : Oui Non Date :

Action/sanction vérifiée : Oui Non NA

Annexe 7 : PV CLOTURE DU DOSSIER

PROCES-VERBAL N°...../LIEU /SCOM/VBG/EAS/HS/20..... PORTANT CLOTURE DU DOSSIER SOUS LE CODE

Brève introduction sur la circonstance/réunion

1. Récit des faits tels que déclarés par la survivante.

Tous les détails sur les faits

2. Vérification des faits.

Relater tout ce qui a été fait pendant la vérification (les personnes rencontrées, les lieux de vérification, les circonstances de l'incident, les structures, entreprises impliquées, etc)

3. Mesures suggérées par les membres de la commission.

(Si le cas est clôturé avec des faits avérés, et les faire ressortir à ce niveau, les détails que donne la survivante sur le présumé auteur, etc).

4. Décision de la commission.

(Si le cas est lié au projet ou pas, et dire pourquoi. Si le présumé auteur a été formé sur les VBG ou pas avant d'être affecté sur le chantier)