



MINISTÈRE DU PLAN, DE LA STATISTIQUE ET DE L'INTEGRATION REGIONALE

PROJET DE CREATION DES ACTIVITES ECONOMIQUES INCLUSIVES
ET RESILIENTES FACE AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

UNITE DE GESTION DU PROJET

=====

CODE DE BONNE CONDUITE INDIVIDUELLE

relatif à la prévention des risques liés à la Santé et Sécurité au Travail (SST) et aux
Violences Basées sur le Genre (VBG), Abus et Exploitation Sexuelle (AES) et Harcèlement
Sexuel (HS)

Novembre 2024

Contexte et justification

Conformément au Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO), le ProClimat a mis en place ce code de bonne conduite qui s'applique à tous les travailleurs engagés dans le cadre du Projet de Création des Activités Economiques Inclusives et Résilientes au Changement Climatique (ProClimat).

L'ensemble du personnel du ProClimat considère que le non-respect des Normes liées à l'Hygiène Sécurité et Environnement (HSE) et la Santé et Sécurité au Travail (SST) ou la participation à des activités en lien avec les Violences Basées sur le Genre (VBG), Abus et Exploitation Sexuelle (AES) et Harcèlement Sexuel (HS) que ce soit sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi.

Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.

Engagement général

Je soussigné,.....
reconnais qu'il est important de respecter les normes liées à l'Hygiène Sécurité et Environnement (HSE), de respecter les exigences de Santé, de Sécurité au Travail et de prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et de violence contre les enfants.

J'accepte qu'en travaillant au ProClimat et dans l'exercice de ma fonction :

1. Je dois assister et participer activement aux différentes séances de formation et de renforcement de capacités liés à l'HSE, VIH / SIDA, VBG comme programmé par le Projet ou par l'entité mandaté par le Projet ;
2. J'adhère à toutes les mesures pratiques pour le respect des aspects environnementaux et sociaux du projet.

Mise en œuvre de plan de gestion HSE/SST

3. J'adhère à une politique sans alcool pendant les activités de travail et je m'abstiens d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
4. Je dois traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;
5. Je dois signaler immédiatement tout incident, accident ou situation dangereuse à la hiérarchie afin de prendre des mesures correctives ;
6. Je dois m'assurer d'obtenir un ordre de mission émis par la hiérarchie compétente lors des missions dans les départements et districts se trouvant en dehors de mon lieu de travail ;
7. Je dois m'assurer de ne pas rouler au-delà de **17 heures** lors des missions de terrain nécessitant le véhicule ;
8. Je dois veiller au respect des mesures de sécurité dans la mise en œuvre de toutes activités du projet (mission de terrain, atelier, entretien des bureaux, gardiennage...) ;

9. Je dois m'assurer de renseigner le carnet de bord pour mes déplacements avec le véhicule du projet ne nécessitant pas un ordre de mission ;
10. Je dois m'assurer de transporter par véhicule ou moyen nautique le carburant et d'autres matières dangereuses à des quantités minimales nécessaires ;
11. Je ne dois pas garer les véhicules du projet hors des emplacements prévus à cet effet ;
12. Je ne dois pas fumer dans les locaux du projet ;
13. Je ne dois pas me servir des véhicules du projet à d'autres fins que celles prévues ;
14. Je ne dois pas rouler avec un véhicule présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.

Prévention et lutte contre les VBG

15. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié ;
16. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
17. Je m'engage à ne pas demander des faveurs sexuelles dans la réalisation des actions du projet – par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;
18. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » dans le champ d'application de ce Code ;
19. Je dois respecter une tenue vestimentaire appropriée, en évitant tout vêtement susceptible de distraire ou de nuire à l'atmosphère de travail ;
20. Envisager de signaler à mon coordonnateur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon Projet, ou tout manquement au présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans

21. Dans la mesure du possible, je dois m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants ;
22. Je ferai attention de telle sorte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
23. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse ;

24. Je n'utiliserai pas d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
25. Respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les normes environnementales et sociales de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

26. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles et dans le cadre du projet, je dois :
- Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles ;
 - Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé ;
 - Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives ;
 - Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
 - Assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

Sanctions

27. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :
- Avertissement informel ;
 - Avertissement formel ;
 - Formation supplémentaire ;
 - Perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
 - Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois ;
 - Cessation d'emploi ;
 - Faire rapport à la police si nécessaire.

Nom et Prénoms	
Fonction	
Date	
Signature	