



**RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO**



**MINISTÈRE DES FINANCE**



**COMITE D'ORIENTATION DE LA REFORME DES FINANCES PUBLIQUES**

**« COREF »**

**PROJET D'AMELIORATION DU RECOUVREMENT DES RECETTES  
ET DE LA GESTION DES DEPENSES EN RDC**

**(P171762 - ENCORE)**

**PLAN D' ACTIONS DE PRÉVENTION, MITIGATION, ET RÉPONSE  
À L'EXPLOTATION ET L'ABUS SEXUELS, ET LE  
HARCÈLEMENT SEXUEL (EAS/HS)**

**VERSION FINALE**

*Juillet 2022*

## Table des matières

<b><u>SIGLES ET ABREVIATIONS</u></b>	<b>3</b>
<b><u>I. INTRODUCTION</u></b>	<b>5</b>
<b><u>Composante 1 : Renforcement de la gestion des ressources publiques au niveau du Gouvernement Central</u></b>	<b>5</b>
<b><u>Sous composante 1.1: Le renforcement de la gestion des revenus miniers</u></b>	<b>6</b>
<b><u>Sous composante 1.2 : le renforcement de la gestion des dépenses</u></b>	<b>6</b>
<b><u>Sous composante 1.3 : Le renforcement des dispositifs de contrôle indépendant</u></b>	<b>7</b>
<b><u>Sous composante 1.4 : L'appui aux Statistiques de base</u></b>	<b>7</b>
<b><u>Composante 2 : Soutien à la gestion des ressources de base au niveau des provinces</u></b>	<b>7</b>
<b><u>Composante 3 : Gestion de projet et gestion du changement</u></b>	<b>8</b>
<b><u>II. RISQUES CONTEXTUELS DE VBG, Y COMPRIS D'EAS/HS</u></b>	<b>8</b>
<b><u>III. RISQUES D'EAS/HS LIES AU PROJET</u></b>	<b>11</b>
<b><u>IV. RESULTATS DES CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES CONDUITES DANS LA ZONE DU PROJET</u></b>	<b>12</b>
<b><u>V. ANALYSE DES PARTIES PRENANTES</u></b>	<b>13</b>
<b><u>5.1. Parties prenantes et nombre des personnes consultées</u></b>	<b>13</b>
<b><u>5.2. Méthodologie et Activités réalisées</u></b>	<b>13</b>
<b><u>A. Phase préparatoire</u></b>	<b>13</b>
<b><u>B. Phase de collecte des données :</u></b>	<b>13</b>
<b><u>C. Phase d'analyse et validation des données :</u></b>	<b>14</b>
<b><u>VI. MATRICE DES RISQUES D'EAS/HS</u></b>	<b>15</b>
<b><u>6.1. Matrice des risques et mesures d'atténuation</u></b>	<b>17</b>
<b><u>6.2. Commentaires :</u></b>	<b>20</b>
<b><u>VII. SYSTEME DE GESTION DES RISQUES (état/interventions proposées)</u></b>	<b>21</b>

<b><u>7.1</u></b>	<b><u>Cadre juridique</u></b>	<b>21</b>
<b><u>7.2</u></b>	<b><u>Code de conduite</u></b>	<b>22</b>
<b><u>7.3</u></b>	<b><u>Voies de référence pour les soins et le soutien aux survivants (es)</u></b>	<b>24</b>
<b><u>7.4</u></b>	<b><u>Cadre de responsabilisation et de réponse</u></b>	<b>24</b>
<b><u>7.4.1</u></b>	<b><u>Outils de dénonciation des plaintes</u></b>	<b>25</b>
<b><u>7.4.2</u></b>	<b><u>Procédures de traitement et vérification de la plainte</u></b>	<b>26</b>
<b><u>7.4.3</u></b>	<b><u>Opérateur du MGP-VBG</u></b>	<b>29</b>
<b><u>A</u></b>	<b><u>Fournisseur de services de VBG</u></b>	<b>30</b>
<b><u>B</u></b>	<b><u>Circuits de référencement</u></b>	<b>31</b>
<b><u>C</u></b>	<b><u>Capacité de mise en œuvre du plan d'action EAS/HS</u></b>	<b>40</b>
<b><u>VIII.</u></b>	<b><u>PLAN D'ACTION</u></b>	<b><u>41</u></b>
<hr/>		
	<b><u>Plan d'action de prévention, atténuation et de réponse EAS/HS</u></b>	<b>41</b>
<b><u>IX.</u></b>	<b><u>BUDGET ESTIMATIF PLURIANNUEL (\$)</u></b>	<b><u>48</u></b>
<hr/>		
<b><u>X.</u></b>	<b><u>DESCRIPTION DE LA STRATEGIE GLOBALE DE LUTTE CONTRE LES VBG-EAS/HS DANS LE CADRE DU PROJET « ENCORE »</u></b>	<b><u>52</u></b>
<hr/>		
<b><u>10.1.</u></b>	<b><u>Stratégie des consultations communautaires</u></b>	<b>53</b>
<b><u>10.1.1</u></b>	<b><u>Stratégie proprement-dite des consultations communautaires</u></b>	<b>54</b>
<b><u>A.</u></b>	<b><u><i>La conception des outils de consultation communautaire :</i></u></b>	<b>54</b>
<b><u>B.</u></b>	<b><u><i>L'identification de la cible :</i></u></b>	<b>54</b>
<b><u>C.</u></b>	<b><u><i>Définition de l'approche :</i></u></b>	<b>54</b>
<b><u>E.</u></b>	<b><u><i>Le déroulement proprement-dit de la consultation</i></u></b>	<b>54</b>
<b><u>F.</u></b>	<b><u><i>La compilation, l'analyse des données et l'élaboration des rapports :</i></u></b>	<b>54</b>
<b><u>10.1.2</u></b>	<b><u>Fréquence périodique de la conduite des consultations communautaire (illustration).</u></b>	<b>55</b>
<b><u>A.</u></b>	<b><u>Stratégie des sensibilisations communautaires</u></b>	<b>56</b>
<b><u>B.</u></b>	<b><u>Les grandes lignes de la stratégie se résument comme suit :</u></b>	<b>57</b>
<b><u>C.</u></b>	<b><u>Renforcement des capacités de parties prenantes et personnels du projet</u></b>	<b>58</b>
<b><u>D.</u></b>	<b><u>Suivi et évaluation</u></b>	<b>59</b>
	<b><u>Suivi</u></b>	<b>60</b>
	<b><u>Evaluation</u></b>	<b>61</b>
	<b><u>Reporting</u></b>	

### **SIGLES ET ABREVIATIONS**

CoC	: Code de Conduite
CF/CFN	: Circuit de référencement/Circuit de référencement national
COREF	: Comité d'Orientation de la Réforme des Finances Publiques
EAS/HS	: Exploitation abus sexuel/Harcèlement sexuel
EASHS	: Exploitation, Abus et Harcèlement sexuel
ETD	: Entité territoriale décentralisée
MGP	: Mécanisme de gestion de plaintes
MST	: Maladies sexuellement transmissibles
NU	: Nouvelle Unité
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
P.F	: Point Focal
RDC	: République Démocratique du Congo
S&E	: Suivi et Evaluation
SVS	: Survivant
UCP	: Unité de Coordination du Projet
VBG	: Violences basées sur le genre
EAS/HS	: Exploitation Abus Sexuel/Harcèlement sexuel
VCE	: Violence contre les enfants

## I. INTRODUCTION

Le gouvernement de la République Démocratique du Congo (RDC) envisage de mettre en œuvre le Projet ENCORE sous la direction/tutelle du ministère des finances afin d'accroître les recettes et d'améliorer la gestion des dépenses au niveau central et des provinces sélectionnées, et à plus long terme, de renforcer la résilience et d'améliorer la fourniture de services publics, à l'appui de la stratégie de reconstruction du Gouvernement. Ainsi, la Banque mondiale a accepté d'accorder à ce projet un financement de l'ordre de 250 millions de dollars américains pendant une durée de cinq ans.

Pour assurer une gestion efficace des réformes des finances publiques de la RDC, le Gouvernement a mis en place un Comité d'Orientation de la Réforme des Finances Publiques « COREF » dont la mission est d'impulser, de coordonner, d'animer et d'accompagner le processus de mise en œuvre de la Stratégie des Réformes des Finances Publiques tant au niveau du pouvoir central que provincial et local.

Le Projet est préparé sur la base du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale (CES). Selon la Norme environnemental et social NES 10 relative à l'engagement des parties prenantes et la diffusion de l'information, l'Unité Nationale de Coordination du Projet préparera une stratégie de communication pour fournir aux parties prenantes l'information sur le projet qui soit compréhensible et accessible et les consultera sous une forme adaptée à leur culture, de manière libre de toute manipulation, sans interférence, coercition, discrimination et intimidation.

En ce qui concerne les zones d'intervention, le projet ENCORE sera mis en œuvre dans les provinces sélectionnées suivantes : **Kasaï, Kasaï Oriental, Kasaï Central et Lomami.**

Le projet ENCORE comprend trois (3) composantes :

Composante 1 : Renforcement de la gestion des ressources publiques au niveau du Gouvernement Central

*L'objectif de cette composante est de soutenir des réformes clés de la GFP et des changements inclus dans le Plan Stratégique de Réforme des Finances Publiques (PSRFP)*

*2022-2027), le Plan d'action pour la décentralisation financière, le Plan d'action pour la réforme de la passation des marchés et le Plan d'Orientation Globale (POG) pour la numérisation de la GFP.*

Elle se décline en 4 sous-composantes :

Sous composante 1.1: Le renforcement de la gestion des revenus miniers

Cette sous-composante vise à accroître la mobilisation des ressources domestiques dans le secteur minier, en complémentarité avec l'aide provenant d'autres partenaires au développement.

Elle soutiendra : (i) le développement d'un programme de renforcement de l'administration fiscale minière pour principalement réduire l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices, avec le renforcement des capacités, des mesures réglementaires et une meilleure coordination et harmonisation entre les différentes agences aux niveaux national et provincial ; (ii) les mécanismes de mise en œuvre des mesures de redistribution des revenus miniers - 0,3% des revenus miniers pour les collectivités locales, et la mise en place du Fonds minier pour les générations futures ; (iii) le processus ITIE, qui peut inclure un soutien aux priorités clés telles que la transparence des entreprises minières appartenant à l'État et la propriété des bénéficiaires et (iv) la réalisation d'activités permettant la participation des citoyens visant à garantir la contribution des femmes et les autres groupes vulnérables dans la prise de décision concernant l'utilisation des revenus miniers locaux.

Sous composante 1.2 : le renforcement de la gestion des dépenses

Cette sous-composante permettra d'améliorer et de consolider les résultats obtenus dans les réformes de l'exécution budgétaire à travers les opérations en cours de la Banque dans la GFP et les réformes du secteur public (PROFIT Congo et PSRRP). Elle appuiera notamment les actions visant à améliorer la crédibilité du budget et de la prestation de services dans tous les secteurs, avec un accent particulier sur les secteurs sociaux, par :

(i) Le transfert progressif et efficace de l'ordonnancement budgétaire aux ministères de

ligne afin de renforcer l'exécution de leurs programmes de dépenses annuels ; (ii)

(ii) Le déploiement progressif de la Direction du Trésor et de la Comptabilité (DGTCP) incluant la mise en place du Compte Unique du Trésor (CUT) ;

(iii) L'acquisition et le déploiement d'un nouveau système budgétaire et de trésorerie (Système Intégré d'Information de Gestion Financière) ; (iii)

(iv) La mise en service et le déploiement d'un système de passation des marchés en ligne ; (iv)

(v) Le déploiement du nouveau système de GRH et de Paie ;

(vi) La capacité du gouvernement central à surveiller les performances et à gérer les risques budgétaires découlant des principales entreprises publiques ;

(vii) La conception et la mise en œuvre d'une stratégie de changement de comportement pour promouvoir une nouvelle culture organisationnelle, y compris les activités de plaidoyer visant à soutenir le changement de comportement ;

(viii) La conception et la mise en œuvre d'une campagne d'éducation publique pour sensibiliser les parties prenantes aux nouveaux systèmes et réformes de gestion des finances publiques, du budget et de la passation des marchés et ;

(ix) La préparation d'études de faisabilité (y compris les évaluations environnementales et sociales pertinentes) pour la construction des futures bureaux supplémentaires au sein du ministère des finances et du ministère du budget, afin d'accueillir la nouvelle direction générale du trésor et de la comptabilité publique.

Sous composante 1.3 : Le renforcement des dispositifs de contrôle indépendant

Cette sous-composante va appuyer la Cour des comptes à atteindre les objectifs et

les missions qui lui sont conférées par la loi, plus spécifiquement, réaliser efficacement ses missions de contrôle et de jugement des comptes de l'Etat, des provinces, des ETD, ainsi que des Budgets Annexes et Comptes Spéciaux.

En s'appuyant sur les résultats obtenus grâce au soutien continu de PROFIT Congo (P145747), les activités concernent (i) l'assistance technique et de formation ainsi que (ii) les équipements informatiques et bureautiques afin de renforcer les capacités de l'Institution supérieure de contrôle (ISC) à mieux remplir son mandat légal de contrôle budgétaire et financier et étendre efficacement ses activités d'audit aux provinces ciblées.

Sous composante 1.4 : L'appui aux Statistiques de base

Cette sous-composante renforcera les capacités de l'INS dans la collecte de données, y compris la fourniture de services de conseil, achat d'équipements, formation et le financement des coûts d'exploitation, nécessaires pour, entre autres, pour mener des enquêtes sur la pauvreté.

Cette sous-composante comprend l'appui à (i) la mise à jour de la structure d'échantillonnage et (ii) la collecte de données pour l'estimation de la pauvreté et la production annuelle d'un indice de développement local (IDL). En utilisant la structure d'échantillonnage nouvellement révisée, le projet soutiendra également une nouvelle enquête nationale sur les ménages avec des données sur la consommation. Des enquêtes supplémentaires rapides, peu coûteuses et fiables seront entreprises, sur une base annuelle, pour suivre l'évolution de la pauvreté en RDC et dans la province ciblée.

La complémentarité des activités permettra de jeter les bases de l'amélioration des services au niveau de la ville, tout en investissant dans les quartiers sous-équipés sélectionnés.

Composante 2 : Soutien à la gestion des ressources de base au niveau des provinces  
L'objectif de cette composante est d'assurer l'utilisation efficace des ressources du

gouvernement au niveau central et local pour améliorer la prestation de services.

Elle soutiendra les systèmes de gestion des finances publiques et des ressources humaines pour garantir que les ressources des gouvernements provinciaux et locaux (ainsi que les transferts du gouvernement central et les financements des donateurs) sont utilisées de manière plus efficace et efficiente pour améliorer la prestation de services.

À cette fin, la composante fournira une assistance technique, des systèmes et des équipements informatiques, du matériel de bureau et un soutien à la formation pour mettre en place des procédures et des contrôles de base des systèmes de gestion des finances publiques et des ressources humaines dans les provinces ciblées, conformément au mandat de 2011 sur la gestion des finances publiques (la Loi Organique des Finances Publiques - LOFIP), et la Loi portant organisation et fonctionnement des Services publics du Pouvoir Central, des Provinces et des Entités Territoriales Décentralisées de 2016.

Dans ce domaine, les activités du projet permettront de s'assurer que les provinces sélectionnées (i) augmentent progressivement et durablement les revenus propres générés en poursuivant les initiatives de numérisation en cours et en renforçant leurs unités de gestion des revenus ; et (ii) préparent, approuvent et exécutent en temps convenu, régulièrement et de manière transparente leurs budgets annuels.

Composante 3 : Gestion de projet et gestion du changement

Cette composante renforcera la capacité de gestion de projet et de coordination interinstitutionnelle pour atteindre les résultats du projet.

Elle financera l'ensemble des activités de gestion du projet et le suivi-évaluation des activités pour assurer une coordination efficace et effective et une gestion fiduciaire appropriée : (i) les frais de fonctionnement de la cellule d'exécution du projet (CEP) ; (ii) le suivi et l'évaluation des activités du projet ; (iii) l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie de communication et d'un plan d'action ; (iv) l'élaboration et la mise en œuvre d'une stratégie et d'un plan d'action de gestion du changement ; (v)

la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP). Elle apportera également une réponse immédiatement à une crise ou une urgence éligible, si nécessaire.

## **II. RISQUES CONTEXTUELS DE VBG, Y COMPRIS D'EAS/HS**

Trente-cinq pour cent des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique et/ou sexuelle causées par leurs partenaires intimes ou d'autres acteurs (OMS 2013 « indisponibilité des données à jour sur le plan mondial »). La Banque Mondiale reconnaît que la lutte contre les violences basées sur le genre (VBG), partout au monde, est essentielle pour combler les écarts entre les hommes et les femmes, produire un impact durable sur la pauvreté et favoriser la réalisation d'une croissance économique durable qui profite à tous.

Quant à la RDC, le pays est classé à la 179<sup>e</sup> place sur 189 pays dans l'indice de l'inégalité de genre pour l'année 2019. Cet indice évalue les lacunes nationales par rapport au genre en utilisant des critères liés à l'économie, la politique, l'éducation, et la santé. Tandis que certains objectifs importants ont été réalisés dans les secteurs de la santé et de l'éducation, des inégalités socioculturelles persistantes limitent la participation des femmes à la vie sociale et économique ainsi qu'aux processus de prise de décision publics. Seulement 36,7 pour cent des femmes adultes ont atteint au moins un niveau d'éducation secondaire en comparaison à un taux de 65,8 pour cent des hommes.

Malgré des changements positifs dans le Code de la Famille en 2016, qui ont libéralisé l'accès à la terre pour les femmes et élevé l'âge minimum de mariage pour les filles de 15 à 18 ans, les femmes continuent à faire face à la discrimination quant à leur participation au travail ainsi que leur accès à l'héritage et à la propriété des biens bien qu'elles comprennent la majorité des travailleurs dans le secteur agricole, par exemple.

Les VBG représentent un obstacle important à la pleine participation des femmes à la vie sociale et économique en RDC et restent liées à la violence et l'insécurité dans le

pays. Les taux de prévalence pour les VBG en RDC sont très élevés.

Globalement, 52 pour cent de toutes les femmes de 15-49 ans ont rapporté qu'elles ont vécu des violences physiques (par n'importe quel agresseur) tandis que 27 pour cent ont subi des violences sexuelles. En comparaison, l'OMS estime que le taux moyen global pour les violences faites aux femmes reste à 35,6 pour cent, et le taux moyen régional pour l'Afrique est estimé à 37,7 pour cent.

Quant aux violences entre partenaires intimes (VPI), 45,9 pour cent des femmes, qui n'ont été jamais mariées, ont subi des violences physiques, 36,6 pour cent des violences émotionnelles, et 25,5 pour cent des violences sexuelles. Environ la moitié des femmes qui subissent des incidents de VPI (49,6 pour cent) vivent des fractures, bleus, brûlures, et entorses à la suite des agressions de leurs partenaires.

Les acteurs dans la prise en charge multisectorielles ont répertorié plus de 17 000 traités. La majorité des survivantes sont filles mineures de 18 ans et de femmes. Les formes de VBG prévalent en RDC sont les violences domestiques, violences sexuelles, les mariages précoces et/ou forcés.

La violence basée sur le genre (VBG), y compris l'exploitation et les abus sexuels (EAS), constitue une menace généralisée et bien connue pour la santé, le bien-être, les possibilités et la vie des femmes et des filles dans le monde entier. Les risques et les réalités de la VBG sont fortement exacerbés lorsqu'une catastrophe se produit. A même temps, les services de santé offrent une occasion unique d'identifier les survivants de la violence contre les femmes, fournissent des services de soutien essentiels et préviennent les dommages futurs.

Bien que la majorité des survivants de la violence basée sur le genre ne demandent jamais d'aide, le secteur de la santé est souvent le premier point de contact pour ceux qui recherchent des soins et des services de santé assistance. Le 44% des femmes tuées par leur partenaire s'étaient rendues aux urgences pour recevoir des soins au cours des deux années précédant leur décès. Raison pour laquelle, la collaboration du secteur de la santé avec d'autres secteurs est essentielle pour la

prévention et la réponse à la VBG à différentes étapes du cycle de vie de la violence.

Dans un premier temps, les efforts se réfèrent à la prévention de la violence et la réalisation d'activités comme la sensibilisation de la communauté. Dans un deuxième temps, les actions se concentrent sur la prise en charge des survivants, entre autres dans les centres de santé reproductive et hôpitaux. Dans un troisième temps, les efforts visent à atténuer les effets négatifs, tels que les effets psychologiques à long terme.

Quant à la particularité de Kinshasa et du Grand Kasai (qui se trouvent dans la zone d'intervention du projet), les consultations communautaires conduites en avril 2022 (voir les résultats ci-dessus) nous renseignent qu'ils ne sont pas épargnés par le phénomène des VBG et les discriminations entre les sexes.

A Kinshasa, le viol, les violences domestiques ainsi que le phénomène d'EAS/HS (particulièrement en milieu professionnel) sont des types de VBG les plus répandus. Cependant, contrairement à d'autres provinces, le cas de mariage forcé n'est pas souvent reporté. Même si l'accès aux services publics (soins, éducation, justice...) apparaît plus aisé pour les Kinois que pour les femmes vivant dans les provinces rurales, les femmes à Kinshasa font face à de nombreux défis, inégalités et discriminations par rapport à leurs homologues masculins.

Certaines normes socioculturelles et coutumes maintiennent les femmes dans une situation de domination puisqu'elles sont considérées comme faisant « partie du patrimoine » de l'homme ; elles se définissent seulement par leur statut marital. L'homme contrôle toutes les activités de la femme qui n'a moins de liberté, d'autonomie, et de pouvoir. Malgré le développement économique des femmes à travers leur intégration dans l'économie informelle, nombreux sont les hommes qui craignent que leurs femmes s'enrichissent, car cela mettrait en danger leur pouvoir et autorité. Les rapports sociaux sont largement basés sur un rapport de force et de domination de l'homme sur la femme.

Ainsi, les VBG sont particulièrement prévalences et même intériorisées puisque

nombre de pratiques ne sont pas dénoncées comme des crimes. A cela s'ajoute le phénomène des enfants de la rue dont 30% seraient des filles. Elles sont particulièrement exposées aux VBG en raison de leur vulnérabilité socioéconomique et physique. Même une fois « intégrée », les jeunes filles demeurent particulièrement vulnérables et continuent à subir de très nombreuses violences sexuelles et sont particulièrement exposées aux maladies sexuellement transmissibles et aux grossesses non désirées dont les conséquences sont tragiques. Le faible statut social accordé aux femmes, en général, ainsi que le manque d'éducation et l'ignorance quant aux droits de la femme, contribuent également à la prévalence des violences domestiques et des violences sexuelles à l'intérieur du foyer.

Afin de maintenir le rapport de domination de l'homme sur la femme, les mariages avec une grande différence d'âge sont privilégiés. En outre, certaines croyances favorisent également la commission de violences sexuelles : " Avoir semble-t-il des relations sexuelles avec une mineure de moins de 10 ans protégerait du mauvais sort selon une croyance ancrée".

Au Grand Kassaï, la prévalence des VBG est due également à la perpétuation de nombreuses traditions et coutumes qui réduisent considérablement les pouvoirs d'agir et de décision de la femme. Les rapports entre les hommes et les femmes sont des rapports de domination et de soumission ; ainsi la femme n'est pas consultée en matière de relations sexuelles, de mariage et de fécondité mais elle est également discriminée quant à l'accès aux ressources financières, immobilières et matérielles. Ces traditions et coutumes sont particulièrement ancrées dans les relations sociales et sont mêmes soutenues par les leaders d'opinion et communautaires.

Les discriminations basées sur le genre sont particulièrement fortes et freinent l'émancipation et l'autonomisation des femmes mais également les exposent directement à des violences. Depuis 2016, avec le conflit coutumier qui a fortement contribué à la recrudescence des violences sexuelles et des mariages précoces/forcés par des enlèvements, la protection de la gent féminine face aux VBG-EAS/HS demeure incertaine et moins rassurante.

### **III. RISQUES D'EAS/HS LIES AU PROJET**

Le projet a été évalué à risque substantiel ainsi qu'en qui concerne l'EAS/HS en raison du contexte du pays, du type d'activités prévues et des risques en aval concernant les politiques et les mécanismes développés au niveau central et provincial, y compris, mais sans s'y limiter, les nouveaux outils de suivi et les programmes de formation pour l'administration publique, en particulier dans le secteur minier. Il sied de noter les suivants :

- L'échelle du projet est susceptible d'entraîner des risques et des impacts EAS/HS divers et multiples sur une vaste zone, en rapport avec l'étendue géographique, le nombre de province, mais aussi l'impact que les activités du projet peuvent avoir des risques en aval.
- Les risques sont potentiellement liés aux abus liés à l'augmentation des interactions potentielles entre le personnel féminin et masculin, et à l'accès aux activités, services et postes de décision.
- Le projet envisage engager la société civile, y compris des associations de femmes, jeunesses, etc., comme bénéficiaires de différentes formations en matière de participation au processus budgétaire, d'engagement citoyen et de lutte contre la corruption. Des incidents EAS/HS pourraient survenir lors du processus de sélection des bénéficiaires, ainsi que pendant le déroulement des activités. En l'occurrence, le harcèlement et exploitation sexuel, le monnayage de travail ou d'opportunité contre le sexe/service, la discrimination à l'égard des femmes lors du processus de recrutement ou sélection à la participation aux activités diverses, le déni de ressources et d'opportunité, l'abus d'autorité/pouvoir de la part des hommes.
- Le personnel féminin, des agences et ministères bénéficiaires, pourront subir

des préjugés ou des discriminations dans l'accès aux avantages du projet en raison des normes sociales et de la difficulté pour les femmes d'accéder à des postes de prises de décision dans l'administration et à d'autres services et ressources.

D'où la nécessité de conformer ledit projet aux nouvelles normes environnementales et sociales de la Banque (NES) qui, contiennent des exigences spécifiques relatives à l'identification et à l'évaluation des risques et impacts environnementaux et sociaux, ainsi que ceux liés à l'Exploitation et l'Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel associés aux projets.

Ainsi, les efforts du projet se réfèrent dorénavant à la prévention de la violence à travers la réalisation d'activités des formations et de sensibilisation des parties prenantes et éventuellement les communautés locales. Par la suite, les actions se concentreront sur la prise en charge des survivants.

#### **IV.RESULTATS DES CONSULTATIONS COMMUNAUTAIRES CONDUITES DANS LA ZONE DU PROJET**

A travers une analyse à base genre qui privilégie les méthodes participatives et interactives, les données collectées lors des consultations communautaires, y compris les séances de travail avec les prestataires des services VBG conduites en avril 2022 dans les quatre provinces du projet y compris la ville de Kinshasa, ont conduit à l'identification des risques des incidents des VBG-EAS/HS dans la zone de mise en œuvre du projet.

#### **V. ANALYSE DES PARTIES PRENANTES**

##### **5.1. Parties prenantes et nombre des personnes consultées**

Au total personnes 1330 ont été consultés dont 796 hommes et 534 femmes auprès d'un échantillonnage des services et groupes des institutions ci-après :

<b>Consultations communautaires</b>
-------------------------------------

Parties prenantes	Nbr des personnes par sexe		Observations
	M	F	
Ministère provincial de finances et de budget	48	30	Personnel administratif
Directions générales des recettes provinciales (DGRKOR, DGRKAK, DGRLO, DGRK)	160	94	Moins de femmes occupant les postes de décisions
Divisions provinciales de finances.	70	30	Idem
DGRAD au niveau national	157	67	Idem
DGI au niveau national	187	55	Idem
ETD	70	39	
Sociétés civiles (Opérateurs économiques, ONGs féminine, groupe des étudiants,	40	170	
Divisions du genre	8	25	
Hôpitaux général, centre de santé, cabinet d'avocats, Caritas, PNC, Ongs, clinique juridique	56	24	Prestataire des services VBG dans le cadre de la réponse

## 5.2. Méthodologie et Activités réalisées

A travers une série d'activités conduites, la méthodologie est partie de trois grandes phases à savoir : La phase préparatoire, la collecte des données et l'analyse /validation des résultats.

***A. Phase préparatoire***

Elle a consisté essentiellement à l'élaboration des outils de collecte des données (questionnaires d'enquête et fiches d consentement), aux entretiens avec les autorités locales et enfin, au recrutement, renforcement des capacités et déploiement des enquêteurs.

***B. Phase de collecte des données :***

Elle a été possible à travers l'organisation des focus groups des 15 à 20 personnes à l'aide d'un questionnaire et des séances de travail avec des prestataires des services VBG œuvrant dans le domaine médical, juridique et psycho-social identifiées à l'aide des cartographies existantes. La composition de ces focus group a tenu compte de catégorie des groupes sociales, du niveau responsabilité (pour les personnels des institutions étatiques) et du genre.

***C. Phase d'analyse et validation des données :***

Cette phase a consisté essentiellement à la compilation et analyse des données collectées. La validation dont il s'agit ici, est une validation interne avec l'équipe de collecteurs des données.

Chaque questionnaire a fait l'objet d'une vérification minutieuse pour rechercher et corriger les erreurs, incohérences éventuelles. Ainsi, au moment de la rédaction, un contrôle de qualité était fait. Ensuite, toutes les données récoltées ont été saisies dans une base des données en Excel, compilées, vérifiées, puis exploitées. Une réunion interne de validation des résultats obtenus a été tenue avec tous les enquêteurs.

***D. Indicateurs clés des consultations communautaires :***

N°	INDICATEURS	RESULTATS ET COMMENTAIRES
1	Connaissance sur les VBG y compris les EAS/HS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 90% des enquêtés identifient les VBG aux violences sexuelles et 40% à la typologie de viol.</li> <li>- 78 % ignorent ne reconnaissent pas les EAS/HS comme des formes de violences sexuelles et ne savent identifier les actes qui les caractérisent</li> </ul>
2	Sources de connaissance des VBG	Sensibilisation de reco communautaires dans le cadre de la santé, émission radio, diverses formations avec les ONGs, etc.
3	Typologie des VBG identifiées dans la communauté y compris dans le milieu professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>En milieu professionnel d'apprentissage</b> : Sexe de survie, harcèlement sexuel (dragage à répétition), exploitation sexuelle (le copinage à caractère sexuel), la violence psychologique (manque de considération surtout envers les femmes, discrimination sous toute ses formes, abus du pouvoir et d'autorité, ...), déni de ressources en ce qui concerne le salaire (retard et ou non-paiement) et les opportunités offertes (accès aux avantages liés à la compétence, au service), ...</li> <li>- <b>Dans la communauté</b> : Sexe de survie, viol, violence conjugale, mariage précoce et forcé, déshérité, inceste, déni de ressources et opportunité surtout à l'égard de la gent féminine, harcèlement, abus d'enfant, exploitation d'enfant dans le commerce illégale...</li> </ul>
4	L'existante des mécanismes de dénonciation et de gestion des plaintes particulièrement en milieu professionnel et d'apprentissage	Inexistant (100% de participants)
6	Gap : Difficultés rencontrées dans la prise en charge des survivants/es.	L'inaccessibilité physique et financière, l'incapacité (qualité services) des certaines structures de prise en charge, l'ignorance de l'existence de service de prise en charge par certains membres de la communauté, le dysfonctionnement des structures sociales

		d'accompagnement, y compris une justice moins rassurante, la tolérance/acceptation communautaires des actes de VBG, le règne de l'impunité et les pratiques des arrangements à l'amiable, la stigmatisation sociale face aux victimes
7	Appréciation de la Sécurité dans le milieu public-familial-professionnel.	- Milieu professionnel et d'apprentissage : Moyen - Milieu socio- familial : Moyen
8	Endroits à haut risque pour les femmes et filles.	- Milieu professionnel/professionnel : Installation sanitaire qui pour la plupart sont soit inexistant, soit est unique pour tous - Milieu socio- familial : rues non éclairées, le chemin à la recherche de l'eau, le marché informel, le foyer familial
9	Facteurs favorisant les VBG au sein de la communauté et les incidents les plus fréquents.	Les us et coutumes (70%), le niveau de vulnérabilité économique avancé (90%), disfonctionnement des structures sociales ( 70%), tolérance/acceptation communautaires des actes de VBG (95%), l'abus d'autorité et de pouvoir en milieu professionnel et dans les ménages (60%), le retard ou le non-paiement de salaire et ou mauvais traitement en milieu professionnel; L'ignorance des notions élémentaires sur la VBG et les droits humains, la rareté de l'emploi, etc...
10	Risque des VBG qui peuvent être exacerbés par rapport au projet.	Lors de l'accès aux services : Le copinage et harcèlement sexuel, l'abus du pouvoir et d'autorité, qui peut occasionner des violences psychologiques, la transmission des IST , etc., Lors de l'accès à d'autres opportunité/services qu'offrent le projet : La discrimination sous toute ses formes surtout de la femme ; l'abus du pouvoir, violence conjugale (suite au retard et ou non-paiement de salaire), sexe de survie, l'abus d'autorité qui peut occasionner des violences

		<p>psychologiques en milieu professionnel, la transmission des IST, etc.</p> <p>Lors du processus de sélection des bénéficiaires des diverses activités ainsi que pendant leur déroulement : Abus, Harcèlement et exploitation sexuelle, violence psychologique, monnayage sexe ou autre avantage contre tout service, discrimination sous toutes ses formes, abus d'autorité et du pouvoir dans le chef des recruteurs et ou responsable du service.</p>
11	Mesures d'atténuation/prévention à mettre en place pour la réduction des risques VBG/EAS/HS proposées par les parties prenantes.	Sensibiliser et renforcer les capacités des parties prenantes y compris les personnels du projet sur la thématique VBG-EAS/HS, mettre en place un mécanisme de dénonciation et gestion des plaintes, vulgariser les textes en lien avec la sécurité social en milieu du travail, appuyer les victimes en cas d'incident ayant un lien avec les projet, protéger les femmes en milieu professionnel, améliorer les conditions des travailleurs/personnels au sein des différentes structures étatiques, etc
12	Capacitation et accessibilité des services de prise en charge	Elles sont très faibles à la suite de la vulnérabilité économique qui touche beaucoup des ménages et à la qualité des services offertes qui n'est pas rassurante, etc.

## VI. MATRICE DES RISQUES D'EAS/HS

A l'issue des consultations communautaires et des séances de travail ci-dessus, il ressort que les facteurs sociaux qu'apportera le projet lors de sa mise en œuvre, associés à l'influence des us et coutumes existante et au faible statut de la femme, sont susceptibles d'engendrer une interaction sociale qui pourrait accroître les risques de nature à renforcer la vulnérabilité de la femme.

Ces risques se manifesteront davantage lors de l'accès aux « *emplois, activités, services, postes de décisions y compris les opportunités qu'offrent le projet à la suite de l'inégalité de genre et à la discrimination sous toutes ses formes que subissent la femme et la jeune fille* » sans aussi ignorer l'abus d'autorité et du pouvoir économique qui pourraient en résulter.

Pour accéder aux avantages qu'offrira le projet sur le plan socioéconomique tels que : l'emploi, la participation à diverses formations y compris en matière de participation au processus budgétaire, d'engagement citoyen et de lutte contre la corruption, l'accès aux activités, services et postes de décision, les bénéficiaires risqueront d'être victimes de l'abus du pouvoir et ou d'autorités des animateurs et ce, à divers niveaux de responsabilité.

Partant des consultations conduites au sein des parties prenantes, la femme (à divers niveaux) sera la principale survivante des actes d'EAS/HS à la suite de son faible pouvoir socio-économique et aux préjugés et autres discriminations qu'elle subit à la suite de l'environnement social qui peut la maintenir dans une vulnérabilité sans précédent et enfreindre ses droits. A cela s'ajoute les difficultés qu'éprouve le personnel féminin des agences et ministères bénéficiaires d'accéder à des postes de prises de décision dans l'administration et à d'autres services et ressources.

### 6.1. Matrice des risques et mesures d'atténuation

INDICATIONS	RISQUE	NEGLIGEABLE	DANGEREUX	GERABLE
	PROBABILITE	IMPROBABLE	CERTAINE	PROBABLE

#	IDENTIFICATION RISQUE	RISQUE	PROBA BILITE	MESURES D'ATTENUATION
1.	<p>L'opportunité d'emploi qu'apporte le projet par des nouveaux recrutements (avec possibilité de régulariser la situation du personnel à statut « Nouvelle Unité ») pourrait accroître l'autorité et le pouvoir économique des animateurs en charge de de recrutement. Il y a risque que ces derniers puissent abuser de leur autorité et de leur pouvoir pour solliciter des faveurs sexuels ou d'autres natures en contrepartie d'un emploi.</p> <p>Ceci se fera à travers les actes le harcèlement, l'exploitation et abus sexuelle, sexe de survie, la corruption, paiement en argent ou nature (obligation de donner l'argent ou rendre service, le copinage sexuel.</p> <p>Ces actes occasionneront des actes d'EAS/HS, les relations sexuelles non consentantes et non protégées, l'esclavagisme sexuel ou le sexe de survie, sexe monnayé, etc.</p>			<p>Élaborer un code de conduite du projet avec un langage spécifique en matière d'EAS/HS et le soumettre à la signature aux personnels des entités ciblées par le projet ;</p> <p>Définir et renforcer les exigences EAS/HS dans les processus de sélection des partenaires du projet y compris dans tous les contrats ;</p> <p>Organiser des séances de sensibilisation et de renforcement des capacités en faveur des personnels des parties prenantes ;</p>

	<p>Par exemple, <i>une femme en quête d'emploi se verra exiger des faveurs sexuelles en contre partie de son embauche</i>, il s'agit d'un incident d'exploitation sexuel, mais si la survivante est une mineure, il est un abus sexuel comme forme plus grave de violence sexuelle</p>			
2.	<p>La Continuité du mauvais traitement du personnel au sein des services publics impliqués dans la gestion des finances publiques, plus particulièrement les réformes (retard et ou non-paiement des salaires y compris les avantages sociaux des travailleurs).</p> <p>Ce risque, bien qu'existant bien avant le projet, risquerait d'être exacerbé par son implantation.</p> <p>Certains gestionnaires malveillants utiliseraient cet état de chose pour solliciter de faveurs sexuelles à leurs collègues surtout les femmes en situation financière difficile. A cela s'ajoute des incompréhensions au niveau des ménages pour des partenaires qui ne ramènent rien à la fin du mois à la maison alors qu'ils travaillent</p> <p>Cette situation est susceptible d'occasionner des actes d'EAS/HS en milieu professionnel, des IST et grossesses indésirables lors des relations non protégées, des violences conjugales, ...</p>			<p>Faire des plaidoyers auprès des ministères de tutelle pour l'amélioration des conditions sociales des personnels des entités concernées (régulation des personnels sous statut, NU, régulation de la problématique de l'octroi de la retraite, paie régulière de salaires y compris les avantages sociaux, viabilité de l'environnement de travail, ...);</p> <p>Organiser des séances de sensibilisation et de renforcement des capacités sur les VBG en faveur des personnels des parties prenantes.</p>
3.	<p>Augmentation des interactions entre le personnel féminin et masculin lors de l'accès aux activités, services et postes de décision susceptible d'accroître le rapprochement entre les personnes et par conséquent augmenter les sollicitations sexuelles en milieu professionnel et la</p>			<p>Vulgariser le code de bonne conduite du projet, le circuit de référencement et le MGP EAS/HS développé par le projet auprès des</p>

	<p>multiplication des stratégies de survie d'adaptation risquée ;</p> <p>Ceci pourrait se faire à travers le harcèlement sexuel, le sexe de survie, la prostitution, mariage précoce, avec risque de grossesses indésirables et transmission des IST.</p>			<p>parties prenantes ;</p> <p>Développer l'approche Genre qui doit être prise en compte dans tout le processus de Projet (conception, l'élaboration, mise en œuvre et évaluation du projet) ;</p>
4.	<p>Accroissement des préjugés et ou discrimination à l'égard des femmes dans l'accès aux avantages du projet et ou à des postes de prise de décision dans l'administration et à d'autres services/ressources.</p> <p>Suite aux pesanteurs culturelles et à l'ignorance des droits humains, notamment du décret-loi n°017 du 03 octobre 2002 portant code de conduite de l'Agent public de l'Etat ainsi d'autres textes prônant l'égalité paritaires (homme-femmes), les femmes feront l'objet des préjugés et discrimination. A cela s'ajoute l'abus du pouvoir ou d'autorité de gestionnaires de services.</p> <p>Ces préjugés et discrimination peuvent occasionner les actes d'exploitation, d'abus sexuel, y compris d'harcèlement sexuel envers les femmes, qui, à compétences requises, éprouveraient de difficultés d'accéder aux avantages du projet et ou à des postes de prise de décision dans l'administration et à d'autres services/ressources.</p>			<p>Renforcer les capacités institutionnelles en matière d'atténuation des risques et de réponse aux VBG, y compris EAS/HS ;</p> <p>Organiser des séances sensibilisation et de renforcement des capacités en faveur du personnel et des parties prenantes ;</p> <p>Développer un réseau « des points focaux » composé des membres du personnel identifié au sein de chaque entité des parties prenantes. Ces derniers appuieront les efforts de l'implémentation des mesures de prévention » ;</p> <p>Renforcer les mécanismes de réponses et d'appui aux SVS ;</p> <p>Renforcer des compétences des fournisseurs des services (en charge des SVS) retenus dans le circuit de référencement ;</p>

				<p>Conduire des plaidoyers auprès de l'UNFPA et SANRU ou toute autre institution pour une disponibilité permanente des PEP KIT au sein des structures sanitaires.</p> <p>Conduire consultations communautaires périodiques pour la mise à jour des données sur la situation de VBG-EAS/HS et d'évaluation des effets des mesures mise en place, et proposer des ajustements</p>
5.	<p>Accroissement de potentiel survivants(es) dans la zone du projet qui connaît déjà des défis liés dans l'inaccessibilité physique et financière de certains services effectuant la prise en charge clinique SVS.</p>			

### 6.1.1. Commentaires :

L'environnement socioéconomique de la zone du projet étant moins rassurant, la réalisation des risques documentés ci-hauts est certain et pourra emmener la recrudescence de la violence.

Regroupés en cinq points, l'analyse sur la probabilité et l'impact des risques sur la communauté donne la situation suivante :

- 80%, soit 4/5 risques, sont dangereux du fait de leur potentiel effet sur la vie de bénéficiaires. Ils sont constitués essentiellement des risques touchant à la fois la vie des victimes et impactant négativement sur la communauté. 60%, soit 3/5 risques, sont gérables.
- Quant à ce qui est de la probabilité de ces risques, il a été remarqué que 80% des risques, soit 4/5, sont certains d'arriver. Il est donc impérieux d'envisager les mesures d'atténuation pour réduire leur impact négatif sur les personnels, les entités et/ou parties prenantes lors de l'exécution du projet.

Particulièrement, la gestion des impacts négatifs que peuvent générer les incidents des VBG-EAS/HS dans la vie des victimes, le renforcement des mécanismes de réponses et d'appui aux SVS comme mesures d'atténuation devront contenir les actions suivantes :

- La mise en place d'une coordination opérationnelle avec un circuit de référencement fonctionnelle dans le cadre du projet dans chaque zone pour une bonne prise en charge des SVS ;
- La mise en place d'un mécanisme d'alerte, de dénonciation et de gestion des plaintes garantissant la sécurité de l'information et des victimes. (MGP-VBG /EAHS)

- La signature des contrats de collaboration avec les prestataires des services retenus dans les circuits du référencement ;
- La mise en place des outils des dépôts des plaintes, de dénonciation ainsi que de gestion des cas en toute confidentialité ;
- Le développement d'un réseau composé des points focaux identifiés au sein de chaque service concerné. Ces derniers appuieront les efforts de l'implémentation des mesures de prévention.
- Faciliter, par des plaidoyers auprès des structures habilitées, l'approvisionnement permanent en PEP KIT post-viol et autres intrants nécessaires au traitement des SVS auprès de structures sanitaires (proposées dans le circuit de référencement);
- Faire des prévisions budgétaires pour la réquisition à médecin et les transports de survivants (liés au projet) résidents loin des structures de prise en charge

## **VII. SYSTEME DE GESTION DES RISQUES (état/interventions proposées)**

### **7.1. Cadre juridique**

En 2006, la RDC a promulgué la loi n°06/018 modifiant et complétant le décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal et la loi n°06/19 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le décret du 06 août 1959 portant Code de procédure pénale congolais. La modification du Code pénal a permis l'intégration de règles de droit international humanitaire relatives aux infractions de violence sexuelles. Ces modifications portent principalement sur les articles relatifs aux infractions de viol et d'attentat à la pudeur. Ces articles complètent et érigent en infractions différentes formes des violences sexuelles jadis non incriminées dans le Code pénal et consacrent la définition conformément aux normes internationales applicable en la matière.

En plus des lois n°06/018 et n°06/019, d'autres dispositions de lutte contre les violences sexistes et la discrimination des femmes sont prise en compte notamment

par :

- Le Code du travail révisé qui supprime l'autorisation maritale pour l'embauche des femmes mariées à la recherche d'un emploi ;
- Le Code judiciaire militaire qui réprime de manière particulièrement sévère le viol, l'esclavage sexuel, la prostitution forcée, la grossesse forcée, la stérilisation forcée et autre forme de violence sexuelle de gravité comparable ;
- La Loi no 08/011 du 14 juillet 2008 portant protection des droits des personnes vivant avec le VIH/sida et des personnes affectées qui met notamment l'accent sur la femme séropositive bénéficie de toutes les dispositions mises en place par l'État dans le cadre de la politique nationale de santé de la reproduction et la protection de la transmission de la mère à l'enfant du VIH/sida ;
- La Loi n°87/010 du 1er août 1987 portant code de la famille telle que modifiée et complétée la loi n° 16/008 du 15 juillet 2016 qui intègre la dimension genre ;
- La Loi no 09/001 du 10 janvier 2009 portant protection de l'enfant qui définit l'enfant comme toute personne de moins de 18 ans et qui relève l'âge de mariage de 14 ans à 18 ans pour les filles ;
- La Loi n°81-003 du 17 juillet 1981 portant statut du personnel de carrière des services publics de l'État détermine sans discrimination basée sur le sexe les conditions pour le recrutement, la rémunération, l'avancement en grade et les autres avantages sociaux ;
- Le Décret-loi n°017 du 03 octobre 2002 portant code de conduite de l'Agent public de l'Etat détermine et précise les règles de conduite en matière d'intégrité

morale et d'éthique professionnelle interdisant tout acte de violence y compris le harcèlement sexuel ;

- La Loi n°15/013 du 1er août 2015 portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité.

### **Quelques conventions et accords internationaux ratifiés par la RDC en matière de VBG**

- La Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ;
- La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant et à la Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant ;
- La Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes (1993) ;
- La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples et le Protocole de la Charte africaine des droits des femmes en Afrique (Protocole de Maputo) (2003) ;
- Le Protocole sur la prévention et la répression de la violence sexuelle à l'égard des femmes et des enfants de la Conférence internationale sur la région des Grands Lacs (2006) ;
- La Déclaration de Kampala sur la fin de l'impunité (2003) ;
- La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant (Juillet 1990) ;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes ou la déclaration sur l'élimination de la violence contre les femmes (1981), adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle a été signée en 1980 et ratifiée en 1986 par la RDC. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays ;

- La Résolution 2011/33 sur la Prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation de nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants (1981), adoptée le 18 décembre 1979 par l'Assemblée générale des Nations Unies. Elle a été signée en 1980 et ratifiée en 1986 par la RDC. Elle est entrée en vigueur le 3 septembre 1981 après avoir été ratifiée par 20 pays.

## **7.2. Code de conduite**

Le Décret-loi n°017 du 03 octobre 2002 portant code de conduite de l'Agent public de l'Etat reste muet sur la question liée aux VBG et d'EAS en particulier. Au chapitre deux relative aux devoirs de l'agent public de l'Etat, il souligne en son article 9 que « tout agent doit s'abstenir de tout acte d'improbité et immoral susceptible de compromettre l'honneur et la dignité de ses fonctions, notamment l'ivrognerie, le vagabondage sexuel, l'escroquerie, le vol, le mensonge, la corruption, la concussion ».

La terminologie « vagabondage sexuel » ne revêt au caractériel lié aux VBG ni aux EAS tels que définis à ce jour le cadre juridique national et international.

Ce texte fait allusion uniquement au « vagabondage sexuel » comme acte d'improbité et immoral à caractère sexuel sans définir les éléments qui le composent.

En outre, dans le but de combler ce lacune, l'élaboration du présent Code de conduite, ayant un langage spécifique en matière d'EAS/HS, est d'une importance capitale. Il vient réglementer les comportements des Agents en matière d'EAS/HS et souligner les sanctions en cas de non-respect, notamment le licenciement. Il sera signé par toute personne engagée au projet.

D'application à tous les intervenants (employés, fournisseurs des services, consultants, experts...) du projet, ce code veut que chaque récipiendaire fasse preuve d'une conduite irréprochable, au quotidien. Toutes les parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre du projet pourront adopter ce code de conduite.

Tout comportement fautif d'un personnel des institutions ou organisations concernées dans la mise en œuvre du projet peut donner lieu à l'une des sanctions suivantes, qui est fixée par son employeur ou son représentant, en fonction de la nature et de la gravité du fait reproché :

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 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.

Pour s'assurer de la réputation du projet et de la bonne conduite, le COREF et tout partenaire du projet, ainsi que toutes les entreprises, les consultants, les experts, les organisations locales, internationales, etc., doivent respecter le Code de Bonne Conduite et adhérer à ce Code, lequel comporte généralement les éléments clés suivants :

1. Responsabilité personnelle ;
2. Responsabilité vis-à-vis de la loi ;
3. Responsabilité vis-à-vis du travail ;
4. Responsabilité vis-à-vis de l'environnement de travail ;
5. Responsabilité face à l'Exploitation et Abus Sexuel, et le Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

### **7.3. Voies de référence pour les soins et le soutien aux survivants (es)**

Le projet utilisera plusieurs voies de référencement des survivant(e)s vers les structures de prise en charge notamment (i) les points focaux au niveau

communautaire et dans le milieu professionnel ; (ii) les relais communautaires, (iii) les prestataires des services (de préférence ceux identifiés dans le circuit de référencement), (iv) la coordination MGP-EAS/HS, (v) le numéro vert, (vi) les boîtes à plainte, etc.

Ces voies identifiées et recueillies auprès des membres de communautés (particulièrement les femmes et les jeunes filles) lors des consultations seront utilisées par les survivants selon qu'ils se sentent à l'aise pour dénoncer en toute confiance, sécurité, santé et bien-être. Elles serviront de courroie de transmission pour les survivants(e)s ayant besoin d'une assistance du projet. Toute personne qui s'en approche sera orientée vers les services d'assistance, avant même la vérification de l'incident et de sa liaison avec le projet.

#### **7.4. Cadre de responsabilisation et de réponse**

Le projet mettra en place des procédures spécifiques par le (la) spécialiste en VBG au sein de l'UCP, et, sous la supervision du (de la) spécialiste sauvegarde environnemental et social, orientera les plaintes d'EAS/H vers le traitement et vérification confidentiel et éthique.

Le (la) spécialiste est chargée de :

- i. (i) Approuver tout changement apporté au code de bonne conduite en matière de EAS/HS et de VCE du projet, après approbation de la Banque mondiale sur le changement opéré ;
- ii. (ii) Mettre en œuvre le plan d'actions et des mesures contre les EAS/HS et VCE reflétant le code de bonne conduite, qui comprend :
  - a. Les procédures relatives aux allégations d'EAS/HS et de VCE ;
  - b. Les mesures de responsabilité et confidentialité ;
  - c. Une stratégie de sensibilisation ;

- d. Un protocole d'intervention.
- (iii) Obtenir l'avis de non-objection de la Banque pour la mise en œuvre du Plan d'actions et des mesures contre les EAS/HS et VCE avant l'entrée en vigueur du projet ;
- (iv) Réceptionner et assurer le suivi des résolutions et sanctions concernant les plaintes reçues en matière de EAS/HS et VCE liées au projet et ;
- (v) S'assurer que les statistiques des plaintes relatives aux EAS/HS et VCE sont à jour et sont incluses dans les rapports mensuel, trimestriel et semestriel du projet.

La responsabilisation dans le contexte du projet visant à préserver la confidentialité peut être prise grâce aux actions suivantes consistant à :

- Encourager tous les employés à dénoncer dans la confidentialité les cas d'EAS/HS/VCE ;
- Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements personnels des survivant(e)s de VBG/VCE revêt une importance capitale ;
- Dispenser aux prestataires de services une formation sur l'écoute empathique et sans jugement ;
- Prendre des mesures disciplinaires, y compris pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les personnes qui violent la confidentialité de l'identité des survivants, à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour protéger le/la survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la loi l'exige.

#### **7.4.1. Outils de dénonciation des plaintes**

Toutes les dénonciations des plaintes d'EAS/HS et de VCE doivent être traitées en

toute confidentialité afin de protéger les droits de toutes les personnes concernées. L'expert VBG, le spécialiste en questions environnementales et en développement social du projet, ainsi que les partenaires du projet doivent préserver la confidentialité des employés qui dénoncent des actes de violence ou des menaces de violence aussi bien que la confidentialité de tout présumé employé ayant commis des actes de violence ou proféré des menaces de violence (sauf si une violation de la confidentialité est nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre des dommages graves ou encore lorsque la loi l'exige et/ou le Mécanisme de gestion des plaintes du projet le prévoit).

Pour s'assurer que les survivant(e)s se sentent à l'aise pour partager leur expérience d'EAS/HS et de VCE, ils/elles peuvent dénoncer les cas d'EAS/HS et de VCE par divers moyens :

- (i) Par téléphone à travers un numéro vert qui sera mis à la disposition du projet,
- (ii) En ligne à travers un portail Web sécurisé ou une consultation psychosociale en ligne et sécurisée, dont seul l'expert psychosocial de l'ONG spécialisé a accès à cette information ;
- (iii) En personne auprès de l'expert VBG du projet ou des ONG spécialisées en VBG, organisations locales de défense des droits ;
- (iv) Aux points focaux communautaires et points focaux des partenaires du projet, ainsi que les canaux identifiés par l'Evaluation Environnementale et Sociale Stratégique (EESS).

Vu le contexte de la zone du projet, l'UCP pourra développer d'autres outils ou canaux de dénonciations des plaintes suivant :

- (v) Les boîtes à plainte,

(vi) Un réseau des points focaux communautaires dans le milieu professionnel. Au-delà d'être une portée d'entrée des plaintes, ces animateurs appuieront les efforts de la sensibilisation en milieu professionnel.

Il est essentiel d'apporter une réponse appropriée aux préoccupations et plaintes des survivant(e)s de violence dans le respect de leur choix, afin de réduire au minimum les risques de nouveaux traumatismes et de nouvelles violences à l'endroit des survivant(e)s.

Les survivant(e)s doivent être orientées vers les services de prise en charge de qualité identifiés par le projet pour obtenir une assistance appropriée, au moins à niveau médical, psychosocial, juridique et judiciaire.

#### **7.4.2 Procédures de traitement et vérification de la plainte**

A cause de l'hypersensibilité du sujet, les plaintes VBG-EAS/HS seront renvoyées pour traitement et résolution à un mécanisme spécialisé (MGP VBG).

Conformément au principe de confidentialité, seul le prestataire de services saura l'identité du plaignant/de la plaignante et sera l'entité responsable du transfert de l'accusé de réception à la personne en question.

Quelle que soit la porte d'entrée, au moment de la réception de la plainte, tout(e) survivant(e) devra recevoir des informations honnêtes, claires et complètes sur les services disponibles auprès de différentes agences ainsi que des détails sur la manière d'y accéder. Un référencement sera fait selon les souhaits et besoins du/de la survivant (e).

Le fournisseur de services VBG identifié par le projet est responsable de recevoir le survivant (e), de l'enregistrement de la plainte, y compris la gestion de cas, ainsi que de la communication à la coordination du MGP-VBG de l'incident pour son traitement et sa vérification. Le préalable sera l'obtention du consentement éclairé du/de la survivant(e) de saisir le MGP-VBG.

Tout fois que le survivant (e) accorde ou donne son consentement et la fiche est enregistrée, le prestataire de service la gardera dans un lieu bien sécurisé et verrouillé avec un accès limité qu'à la structure de prise en charge et au staff responsable du

cas.

Dans le rapportage des cas pour la vérification de l'incident, ainsi que pour la communication à la Banque Mondiale, seuls les éléments suivants seront partagés :

- Code du cas (afin de faciliter le suivi au niveau du prestataire) ;
- Age et sexe du survivant (e) (femme/fille/homme/garçon) (OUI/NON) ;
- Type/nature de cas de VBG ;
- Si, dans les mots du survivant (e), le cas est lié au projet ;
- Si le survivant (e) a reçu un référencement aux services de prise en charge (OUI/NON).

Toute autre donnée sensible, y compris l'identité du/de la survivant (e) ou de l'auteur présumé ou tous autres détails pouvant potentiellement reconduire à l'identification du survivant (e) ou de l'auteur présumé, ne sera pas divulguée afin de respecter la confidentialité et protéger la sécurité de toutes parties. Le prestataire de service n'est pas appelé à déterminer si une plainte est vraie ou s'il existe suffisamment d'informations pour une vérification. La responsabilité du prestataire de services se limite à documenter et signaler la plainte de VBG au MGP-VBG, avec le consentement éclairé du/de la survivante, et de communiquer de manière confidentielle et en toute sécurité, dans les 24 heures de l'admission à la partie en charge de la coordination du MGP-VBG, la plainte (la fiche d'enregistrement) qui sera en charge de la communiquer dans le même délai à l'UCP et à la BM.

Même si le/la survivant (e) choisi de ne pas saisir le MGP-VBG et le processus de vérification, il est quand même important que le prestataire de service demande si le/la survivant (e) donne son consentement de partager les données anonymes ci-dessus décrites afin de contribuer à l'analyse de risques du projet et à la prévention d'autres incidents.

Dans ce cas-là, l'incident est enregistré dans la base de données pour le prestataire de services et aidera le projet à contrôler le nombre de plaintes qui refusent de saisir le MGP et aussi à signaler les barrières qui empêchent les plaignant(e)s d'accéder au système librement et en toute sécurité. Finalement, le/la survivant(e)s a le droit d'accéder au protocole de réponse (référencement et contre-référencement) créé

spécifiquement pour les cas liés au projet, même s'il/elle ne veut pas rapporter l'incident auprès du MGP.

Comme accusé de réception, seul le prestataire de services sera l'entité responsable du transfert de l'accusé de réception à la personne en question, dans un délai maximum de cinq (5) jours afin de rassurer la personne en question que la plainte a été réceptionnée et de lui informer de la suite du processus.

Ainsi, comme noté ci-haut, dans les 24 heures après l'admission d'une plainte, le prestataire de services devrait documenter et signaler la plainte de VBG au MGP, avec le consentement éclairé du/de la survivant(e), de manière confidentielle et en toute sécurité. La partie qui coordonne le MGP devra être formée sur le traitement et l'examen des plaintes et données relatives aux VBG, elle siégera immédiatement afin d'examiner la plainte et définir les termes de référence concernant un processus de vérification selon les normes de preuve préétablies (à établir conformément aux principes directeurs de prise en charge des cas de VBG, à la présomption d'innocence, et aux standards de preuve exigés par le droit du travail et d'autres règlements applicables pour être en mesure de justifier les actions disciplinaires recommandées).

Cette étape consiste à faire un examen concernant la plainte reçue en vue de vérifier si l'incident est lié ou pas au projet.

Après la réception d'une telle plainte auprès du MGP, un délai maximum de huit (8) semaines est accordé pour la vérification y relative, compte tenu de son caractère d'hypersensibilité. En principe, l'employeur (là où travaille l'auteur présumé par exemple), devrait confirmer si le présumé auteur est parti du personnel du projet ou parties prenantes, et si le MGP-VBG vérifie l'incident, donc l'employeur sera le responsable à déterminer la sanction que lui correspond.

Il est important de noter que l'objectif de ce processus de vérification est d'examiner l'existence ou non d'un lien entre l'incident de VBG, voir l'auteur présumé de l'acte, et le projet. L'objectif sera aussi d'assurer la recevabilité en recommandant des mesures disciplinaires à l'encontre de l'auteur présumé, qui sont fiables et fondées dans le cadre d'une procédure disciplinaire. La vérification n'établira pas l'innocence ou la culpabilité pénale d'un individu, ce qui restera uniquement la responsabilité du système judiciaire. En plus, toute décision finale concernant les sanctions à appliquer

resteront uniquement avec l'employeur ou le gestionnaire de l'auteur présumé ; la structure faisant la vérification de la plainte aura le rôle d'apporter seulement des recommandations après avoir conclu le processus de vérification.

Il est possible que, dans certains cas, la responsabilité de l'auteur présumé ne soit pas prouvée, ou l'auteur présumé ne puisse pas être identifié, même si l'incident est soutenu par des preuves fiables, ce qui rend impossible l'adoption des mesures disciplinaires. Il est néanmoins important que le MGP examine ces cas, en prenant une décision et en mettant en place des actions correctives pour l'organisation plutôt que des sanctions disciplinaires individuelles. En outre, lorsque suffisamment de preuves sont recueillies pour établir des incidents graves au sein d'un partenaire, mais dont les auteurs ne peuvent pas être identifiés, l'analyse de ces tendances néanmoins fournira au projet des informations importantes pour revoir, adapter, et renforcer les mesures d'atténuation des risques du projet afin d'éviter ces incidents à l'avenir.

Une fois que la vérification sera conclue les résultats seront soumis à COREF vers le spécialiste en VBG, et à la Banque Mondiale vers le chef du projet.

Le/la survivant(e) devrait être informé(e) de l'issue de la vérification (normalement, à travers le prestataire de services), y compris pour prendre le temps de mettre en place un plan de sécurité, si nécessaire. Seulement après avoir informé le/la plaignant(e), que l'auteur sera notifié aussi par son employeur. Toute forme d'appel sera gérée par le prestataire de services de la part du/de la survivant(e) afin d'assurer la confidentialité et la sécurité, sauf si le/la survivant(e) décide d'avancer autrement.

L'exécution des actions disciplinaires devrait être réalisée par l'employeur mais aussi se faire en collaboration avec le prestataire de services afin d'assurer la sécurité du/de la survivant(e) pendant ce processus. Ci-après, le cas peut être fermé dans le système du MGP, tandis que l'UCP et le point focal de la Banque Mondiale notifiés de la clôture.

Les cas de VBG EAS/HS ne feront jamais sujet d'une résolution à l'amiable et suivront uniquement la procédure telle que l'exigent les principes directeurs. Les cas de médiation peuvent uniquement être poursuivis par des acteurs juridiques et dans le respect des limites et conditions prévues par la loi qui interdit l'arrangement à l'amiable des cas de violences sexuelles. Et seul le cas de mort d'homme ou de décès

peut faire l'objet d'un règlement à l'amiable si le/la plaignant(e) l'accepte.

### **7.4.3. Opérateur du MGP-EAS/HS**

Le MGP-EAS/HS sera intégré par différents membres à savoir : Le/la spécialiste en VBG en charge de la coordination, une ONG spécialisée en VBG comme représentante de la survivante et gestionnaire de la plainte, un point focal pour chaque volet des réponses (juridique, médical et psychosocial), deux points focaux identifiés au sein des parties prenantes. Tous les acteurs impliqués dans le MGP EAS/HS doivent être soigneusement sélectionnés et recevoir une formation spécialisée et un soutien continu afin qu'ils puissent bien s'acquitter de leurs tâches. L'équipe doit être régulièrement formée aux principes directeurs du travail avec les survivants(es) de VBG.

La coordination du MGP -EAS/HS aura la responsabilité première de s'assurer que toutes les réponses aux plaintes sont élaborées d'une manière qui concilie le respect de la légalité avec une approche centrée sur la victime dans laquelle les désirs, la sécurité et le bien-être de la victime demeurent une question sensible et que les opinions et les points de vue des femmes, hommes, filles et garçons sont une priorité dans toutes les questions et les procédures. Il/elle sera responsable de convoquer le comité de gestion des plaintes et de gérer les plaintes dès leur réception d'auprès des acteurs de la VBG. Il/elle sera responsable de la documentation et le rapport sur la plainte de façon anonyme, sûre et confidentielle, à l'aide de la base de données de plaintes de EAS/HS – le comité de gestion des plaintes en tant qu'outil de rapport sur les plaintes reçues et gérées. Il/elle fera en sorte qu'au cours de réunions et dans les rapports, les noms ou informations d'identification des auteurs présumés, des victimes ou des témoins ne sont pas donnés. Au lieu de cela, l'on ne fera référence à une plainte que par le numéro de la plainte.

Enfin, le/la coordinateur(trice) dirigera la coordination avec d'autres points focaux prestataires VBG afin d'assurer la cohérence des actions, l'identification rapide et la réponse aux défis et obstacles, de partager de nouveaux risques identifiés sur la VBG et de concevoir des mesures correctives, etc. Ces réunions de coordination devraient se tenir par trimestre ou en cas de besoin. Pour s'assurer que le projet est conforme aux meilleures pratiques sur la prévention de la VBG, y compris l'exploitation et

l'abus sexuels, l'expert (e) de la VBG et le coordonnateur du MGP devraient adapter la liste de vérification.

Comme déjà mentionné, les fiches d'enregistrement des cas VBG seront remplies par le prestataire de services et gardées au sein du prestataire dans un lieu sécurisé et verrouillé, avec un accès strictement limité. Le CGP au niveau de site n'y sera pas impliqué.

La structure en charge de la coordination du MGP-VBG fera aussi un rapport trimestriel à l'UGP des données agrégées et anonymes concernant le MGP-VBG selon des indicateurs préétablis, y compris les susdites données sur les cas de VBG,

#### **7.4.4. Fournisseurs de services de VBG**

Le soutien aux survivants sera principalement assuré par le biais de référencement vers les services de VBG, notamment la santé, l'assistance psychosociale et l'accompagnement juridique et/ou judiciaire. L'appui offert sera axé sur une approche centrée sur les survivants.

Les fournisseurs des services de VBG seront responsables de la documentation complète de références faites, en fonction de leurs normes de documentation des incidents de VBG. Ils seront également chargés de confirmer que les clients ont en effet été en mesure d'accéder aux services par la mise en place d'un contre-système de référencement.

Le projet a élaboré trois circuits de référencement pour l'assistance de potentiel(les) survivants(es) pour les provinces de Kinshasa, du Kasai Oriental et Kasai Central. Ces circuits ont été réalisés avec l'implication des prestataires de services de la zone du projet sur la base des cartographies existantes.

Pour les provinces du Kasai et de LOMAMI, où les cartographies sont inexistantes, le Projet pourra s'assurer que les structures soient identifiées dès la mise en œuvre effective du projet.

#### 7.4.4.1. Circuits de référencement

<b>PROPOSITION DU CIRCUIT DE REFERENCEMENT PROVINCE KASAI ORIENTAL</b>
<b>EN CAS DE VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE, VOUS POUVEZ VOUS ORIENTER AUX SERVICES CONFIDENTIELS SUIVANTS :</b>
<b>RACONTER A QUELQU'UN CE QUI EST ARRIVE ET DEMANDER DE L'AIDE</b>
Le/la survivant(e) lui/elle-même ou la communauté au travers le RECO rapporte ce qui lui est arrivé à un fournisseur de services
<b>OPTION 1 : Le/la survivant (e) appelle le numéro vert : (A Insérer par le Projet lors de la mise en oeuvre)</b>
<b>OPTION 2 : Le/la survivant (e) s'oriente vers les fournisseurs des services ci-dessus</b>
<b>REPONSE IMMEDIATE</b>
Le prestataire de services doit fournir un environnement sûr et bienveillant à la/e survivant(e) et respecter ses souhaits ainsi que le principe de confidentialité ; demander quels sont ses besoins immédiats ; lui prodiguer des informations claires et honnêtes sur les services disponibles. Si la/e survivant(e) est d'accord et le demande, se procurer son consentement éclairé et procéder aux référencement ; l'accompagner pour l'aider à avoir accès aux services.
<b>MBUJI MAYI</b>

<b>Hôpitaux/Structures permanentes : Fournisseurs des services médicaux.</b>	<b>Point d'entrée pour le soutien psychosocial et structures de Prise en charge psychologique</b>
<p>1. 1. <b>HOPITAL GENERAL DE KANSELE</b></p> <p>Sr Constantine MUZINGA, Point focal V Tel : +243851945229</p> <p>Adresse : n°49 av. Tshibombo, Q/Kansele, C/Muya</p>	<p>1. 1. <b>CEFK</b></p> <p>Mme Alphonsine KABISA : Tel : +243815070840, +243856100132 Adresse : n°4 av. pépinière c/Kanshi</p>
<p>1. 2. <b>HOPITAL GENARAL DE KIBINDI</b></p> <p>Dr Samuel TSHISOLA</p> <p>Tel : +243852521414 ; +243812098800</p> <p>Adresse : n°43 av. ngandajika Q.Kansele C/Dibindi</p>	<p>1. 2. <b>LYS ONG</b></p> <p>Mme Nathalie NDAYA Tel : +243 814279011, Adresse : n°17 av. Lusambo, Q. Bimpa C/Kanshi</p>
<p>1. 3. <b>HOPITAL GENARAL DE MPOKOLO</b></p> <p>Dr Ange Michel Mpoyi</p>	<p>1. 3. <b>UFDH</b></p> <p>Mme Suzanne META Point focal VBG</p> <p>Tel : +243854776525</p> <p>Adresse : n°06 av. Serpent, Q. Bulanji C/Diulu</p>
	<p>• - <u>Territoire de Kabeya Kamwanga</u></p>
	<p>1. 4. <b>CEFK</b></p>

<p>Tél: 243827433359</p> <p>Adresse : n°05, av.de la mission</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de Kabeya kamwanga</u> -</li> </ul> <p>1. 4. <b>HOPITAL GENERAL DE KENA NKUNA</b></p> <p>Dr <b>JEEF KALUWA</b></p> <p>Tel 085 713 12 87. <a href="mailto:jeefkaluwa@gmail.com">jeefkaluwa@gmail.com</a></p> <p>Adresse : ZS de kabaya kamwanga, cite de kene nkuna.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de Tshilenge</u> -</li> </ul> <p>1. 5. <b>HGR LUKALABA</b></p> <p>Dr <b>ADONIS TSHIMANGA</b> Tél 084 090 93 15</p> <p>Adresse : ZS de Kasansa, chefferie de Lukalaba</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de katanda</u> -</li> </ul> <p>1. 6. <b>HS KATANDA</b></p> <p>Dr <b>ISMAIL LUMPUNGU KABADI</b></p> <p>Tél 085 672 68 21, 099 124 92</p> <p>01<a href="mailto:lumpunguismael@gmail.com">lumpunguismael@gmail.com</a></p>	<p><b>Mme Alphonsine KABISA, assistante sociale</b></p> <p>Tel 085 5 610 0132</p> <p>- <u>Territoire de Luakalaba</u> -</p> <p><b>5. Cs divas</b></p> <p><b>M. KAYOMBO, assistant social</b> Tél : 0842474187</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de katanda</u> -</li> </ul> <p>1. 6 <b>CS Divas,</b></p> <p><b>M. Bellor KABEYA assistant social. Tél :</b> 0842474187</p>
<p><b>SI LE/LA SURVIVANT(E) VEUT INTENTER UNE ACTION EN JUSTICE/PORTER PLAINTÉ – OU – S’IL EXISTE DES RISQUES IMMEDIATS POUR LA SECURITE ET LA SURETE D’AUTRES PERSONNES</b></p> <p>Renvoyer et accompagner le (a) survivant(e) aux fonctionnaires de la police/de la sécurité - ou - de l'assistance juridique/de la protection pour obtenir des informations et de l'aide en vue du renvoi à la police.</p>	
<p><b><u>Police/Sécurité</u></b></p> <p><b>POLICE DE PROTECTION DE L’ENFANT</b></p> <p><b>LUESA MADIMBA Freddy</b></p> <p><b>Commandant PEPVS</b></p> <p><b>Tel : +243856277613</b></p> <p>Adresse : Boulevard Kabila C/Diulu</p> <p><b>PSP PFE-ANTIVIOLENCE LUKALABA</b></p> <p><b>Cdt BAMUKABASU RENE</b></p>	<p><b><u>Conseillers en matière d’assistance juridique ou fonctionnaires de la protection et structures de prise en charge juridique</u></b></p> <p>1. 1. <b>BUREAU DE CONSULTATION GRATUIT</b></p> <p>Me Mike MBALA <b>Tel +243 81556429</b></p> <p>Adresse : n°28, Av. Cilomba, C /Diulu.</p> <p>1. 2. <b>ONG CATSR</b></p> <p>Me Antoinette MISENGA <b>Tel</b></p>

<p><b>Tel : +243 850654412</b></p> <p><u>Adresse</u> : Route nationale n°1 cité de Lukalaba</p>	<p>+243 084046997      <u>Adresse</u> : n°48, Av. Lusambo, Q. Bimpe, commune de Kanshi</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• -      <u>Territoire de Kabeya kamwanga</u> -</li> </ul> <p><b>1. 3.      DIV DROITS HUMAINS</b></p> <p>M. NGANDU KABEYA Adolphe</p> <p><b>Tel : +243 99 425 62 20</b></p> <p><b>4.   RIADH</b></p> <p>M. AZARIAS, Activiste de droit de l'homme</p> <p><b>Tel : +243 84 105 55 75</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• -      <u>Territoire de Tshilenge</u> -</li> </ul> <p><b>1. 5.      DIV DROITS HUMAINS</b></p> <p>M. MUEMBIA MUTALALA, Point focal</p> <p><b>Tel : +243 85 421 53 29</b></p>
---	--

<b>PROPOSITION DU CIRCUIT DE REFERENCEMENT PROVINCE KASAI CENTRAL</b>
<b>EN CAS DE VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE, VOUS POUVEZ VOUS ORIENTER AUX SERVICES CONFIDENTIELS SUIVANTS :</b>
<b>RACONTER A QUELQU'UN CE QUI EST ARRIVE ET DEMANDER DE L'AIDE</b>
Le/la survivant(e) lui/elle-même ou la communauté au travers le RECO rapporte ce qui lui est arrivé à un fournisseur de services
<b>OPTION 1 : Le/la survivant(e) appelle le numéro vert : (A Insérer par le Projet)</b>
<b>OPTION 2 : Le/la survivant(e) s'oriente vers les fournisseurs des services ci-dessus</b>
<b>REPONSE IMMEDIATE</b>
Le prestataire de services doit fournir un environnement sûr et bienveillant à la/e survivant(e) et respecter ses souhaits ainsi que le principe de confidentialité ; demander quels sont ses besoins immédiats ; lui prodiguer des informations claires et honnêtes sur les services disponibles. Si la/e

survivant(e) est d'accord et le demande, se procurer son consentement éclairé et procéder aux référencements ; l'accompagner pour l'aider à avoir accès aux services.

## KASAI CENTRAL

**Hôpitaux/Structures permanentes : Fournisseurs des services médicaux.**

• - **Ville de Kananga** -

**1. 1. HOPITAL SAINT GEORGES**

**Mr Michel BADIBANGA** +243 995620 855  
Adresse : N°08, Av. de la révolution, Q/Kapanda/Epro, C/Katoka

**1. 2. HOPITAL MSF B**

**Bouamin DROH, Responsable Médical du projet MSF Kasai**

Tel : +243 970 051 216

Adresse : A côté de l'hôpital provincial de Kananga, Q/Tshinsambi, C/Kananga.

**1. 3. HOPITAL GENARAL DE REFERENCE DE LUKONGA**

**Mr Richard KABASUA, Directeur de nursing, Tel :** +243994946674;

Adresse : Route Ilebo, Q. Mabondo, C/Lukonga.

**1. 4. CS MAMU WETU**

**IT Jean Pierre NTUMBANZANI**

Tel : +243 994988282

Adresse : Avenue de la révolution, en face de la cathédrale Notre-Dame, Q/KELE KELE, C/Katoka.

• - **Territoire de Dibaya** -

• -

**1. 5. HOPITAL SAINT FRANCOIS/TSHIMBULU**

**Dr Trésor**

Tel : +243 974 761 459

Adresse : Hôpital communément appelé COE, Ville de

**Point d'entrée pour le soutien psychosocial et structures de Prise en charge psychologique**

**1. 1. APAM**

**Mr Symphorien NKOLOMONYI**

**Tel :** +243 811 616 451, +243 996 707 515

Adresse : n°26, av. Tabora, c/Plateau, Commune de Kananga.

**1. 2. CPO-ONG**

• - **Ville de Kananga-**

**Dr Marleine NDELELA**

**Tel :** +243 975 343 008, +243 810 957 553

Adresse : n°03, av. Lumière, Q. Malandji, C/Kananga

• - **Territoire de Luiza** -

**Mr Rocky LUSHIMBA** +243 991 381 750

Adresse: Av kimbanguiste, Q. Rondpoint, cite de luiza

• - **Territoire de Dibaya-**

**Mr François MBALA**

Adresse: Q. Tshimayi, en face de la station Mona Luxe

**1. 3. REFED**

**Mme Rose TSHIBUABUA**

**Tel :** +243 991 966 801, +243 815 428294

Adresse : n°1518, av. Likasi, Q. Malandji, C/Kananga

<p><b>Tshimbulu,</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de Luiza</u> -</li> </ul> <p>1. <b>6. CS KAMBONGO</b> <b>IT Joseph</b></p> <p>Tel : +243 993 4884145</p> <p>Adresse : Aire de santé KAMBONGO.</p>	
<p><b>SI LE/LA SURVIVANT(E) VEUT INTENTER UNE ACTION EN JUSTICE/PORTER PLAINTÉ – OU – S’IL EXISTE DES RISQUES IMMEDIATS POUR LA SECURITE ET LA SURETE D’AUTRES PERSONNES</b></p> <p>Renvoyer et accompagner la survivante aux fonctionnaires de la police/de la sécurité - ou - de l'assistance juridique/de la protection pour obtenir des informations et de l'aide en vue du renvoi à la police.</p>	
<p><b><u>Police/Sécurité</u></b></p> <p><b>POLICE DE PROTECTION DE L’ENFANT (EPEPVS)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Ville de Kananga</u>-</li> </ul> <p>Major BADIBANGA</p> <p>Tel +243 976 668 185</p> <p><u>Adresse</u> : N° 01, André Guyaume LUBAYA, Q. Malandji, Commune de Kananga.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Territoire de Luiza dans la zone de santé de Masuika (Sous-CIAT)</b></li> </ul> <p>Pius TUMBI KAYEMBE</p> <p>Tel +243 976 338 197</p> <p><u>Adresse</u> : Q. Masuika, aire de santé de masuika en face de l’Hôpital general de Masuika.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de Dibaya</u> -</li> </ul>	<p><b><u>Conseillers en matière d’assistance juridique ou fonctionnaires de la protection et structures de prise en charge juridique</u></b></p> <p>1. <b>1. ENFANT –AVENIR (Clinique Juridique)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Ville de Kananga</u> -</li> </ul> <p><b>Me Pierre BIBOMBE</b></p> <p>Tel +243 813 438 625.</p> <p><u>Adresse</u> : n°365, Av. de l’aéroport, Q. Plateau, C /Kananga. Référence : Kananga 2 arrêt bus Salongo, en face de l’église Mormons.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de Luiza</u> -</li> </ul> <p>Me Crispin KAWULU</p> <p>Tel +243 976 914 700</p> <p><u>Adresse</u> : Route Kananga, dans l’enceinte de l’ancien hôtel Apôtre SAKOYI, en face de résidence de l’Honorable Denis Sesanga, Luiza centre.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Territoire de Dibaya</u></li> </ul>

Commandant Bruno MUYAYA MBUYI

**Tel** +243 976 668 043

**Adresse** : Avenue commerciale, Q. Mitengu, Ville de Tshimbulu. A côté du Tribunal de Grande Instance de Tshimbulu.

- - **Territoire de Kazumba dans la zone de santé de Ndekesha -**

Capitaine MUINE MUANZA

**Tel** +243 994 649 562

**Adresse** : Avenue Kangandu, Ndekesha Centre.

- - **Territoire de Demba (Sous-CIAT) -**

Commandant Marcel NTUMBA TSHIBOLA

**Tel** : +243 971 453 843

**Adresse** : à l'Etat-major / Commissariat territorial de Demba.

Me Timothée Bidingisha

**Tel** +243 099 435 4069

**Adresse 1**: n° 03, au croisement des avenues Katala et Commerciale, Rond-point Etoile en face de la Mairie de Tshimbulu,

**Adresse 2** : Dans l'enceinte de l'Hôpital Saint François de Tshimbulu (Guichet juridique)

1. 2. **REFEDEF (Clinique Juridique)**

- - **Ville de Kananga -**

Me Félicien MATAMANSHI,

**Tél** :

+243 822 451 231,

Mme BAMBI MASANKA

**Tél** :

+243 825 270 841.

**Adresse** : N°610/petit immo-Kasaï, Avenue Kinkole, Q/Malandji, Ville de Kananga.

- - **Territoire de Demba -**

Mr Jean Léonard KABUYA

**Tel** :

+243 994 584 010,

Mme Marie TSHIBUABUA

**Tel** :

+243 979 379 972.

**Adresse** : Dans l'enceinte de la Paroisse Demba Saint Pierre, dans la cité de Demba.

- - **Territoire de Dibaya -**

Mme Angel KAPINGA +243 998 636 726,

Mme Christine TSHIBOLA +243 977 726 390.

**Adresse** : Av. Commerciale, Q. Mitengu, A côté

de l'ancienne banque du peuple.

• - **Territoire de Dimbelenge** -

Mme Thérèse KAPINGA **Tél :**  
+243 992 484 781

Mr David LUKUSA **Tél :**  
+243 827 961 508,

Mme Marthe BADINETSHINYI **Tél:**  
+243 998 528 620.

**Adresse :** route principale en face de l'Institut  
Pédagogique de Dimbelenge, Q. Balue

• - **Territoire de Kazumba** -

Mr Bernard BATUBANGE **Tél :**  
+243 822 619 408

Mme Honorine MUKENDI **Tél :**  
+243 999 795 193

Mme Clémence BITSHILUALUA **Tél :**  
+243 818 023 484

**Adresse :** En face de l'Hôpital Général de  
Référence de Bilomba, Q. Ntenda, le long de la  
route vers Kalamba mbuji.

• - **Territoire de Luiza** -

Mr Laurent KASAU KASAU **Tél**  
+243 993 592 487

Mme Brigitte MILOLO **Tél :** +243  
994 733 571

Mme Thérèse MONG **Tél :** +243 990 801 529/  
+243 827 653 294

Mr KAMUSAWU KAYEMBE **Tél :**  
+243 971 688 523

Adresse : Av de la mission en face de la Régideso, Q. Kaserwa, Luiza centre.

**PROPOSITION DU CIRCUIT DE REFERENCEMENT PROVINCE KASAI (Réf CRN)**

**Hôpitaux/Structures permanentes : Fournisseurs des services médicaux.**

SANRU: +243821272557/+243812606132

**1. 1. ZS TSHIKAPA**

HGR TSHIKAPA: +2430997227161/0995214586

Complexe scolaire MOYO MUPELUKE: +2430996781065

**2. ZS KALONDA OUEST**

C.H DITEKEMENA: +243994941526

**3. ZS KANZALA**

HGR KANZALA: +243998902524

CS KANSA: +243973373019

CS MATHIEU: +243823462170

CS PHOENIX: +243975350606

CS KAMALENGA: +243991390916

**1. 3. ZS KAMONIA**

HGR KAMOMIA: +2438114226404/0999068254

CS SUMBULA: +243999656706

CS KAMAKO ETAT: +243978975883

CS LUBAMI PC: +243977382988

CS SALLAM: +243994813333/0821317352

**Point d'entrée pour le soutien psychosocial dans les structures et formation sanitaire avec service intégré**

ADECOR: +243822233042.

CARITAS LUEBO: +243998809603

AJID: +243812860867/0972724498

ACODE: +243994781542/0810290604

LIZADEL: +243998984792/0812081945

SOPA: +243970819840/0819711122

ADEDEFO: +243994909031/999684061

AEFID: +243993270461/812533517

WAR CHILH UK: +243829062137/99898227

HELPAGE RDC: +243976295635

BMPRODEC: +243995063044

APDLFE: +243812511465/998987957

APDFE: +24381234992

ADRA: +243814316987

CADEFA: +243993782869/999876663

PAHAJ: +243826161751/991069883

AJPDOFE: +243973792662/990135293

AJIR: +243817116443/826920805

ZS DE KAMONIA

LIEX ONG: +243818326854/814322295

WAR CHILD UK: +24393511906/816318737

APDFE: +243999067016

HELPAGE RDC: +243822056067

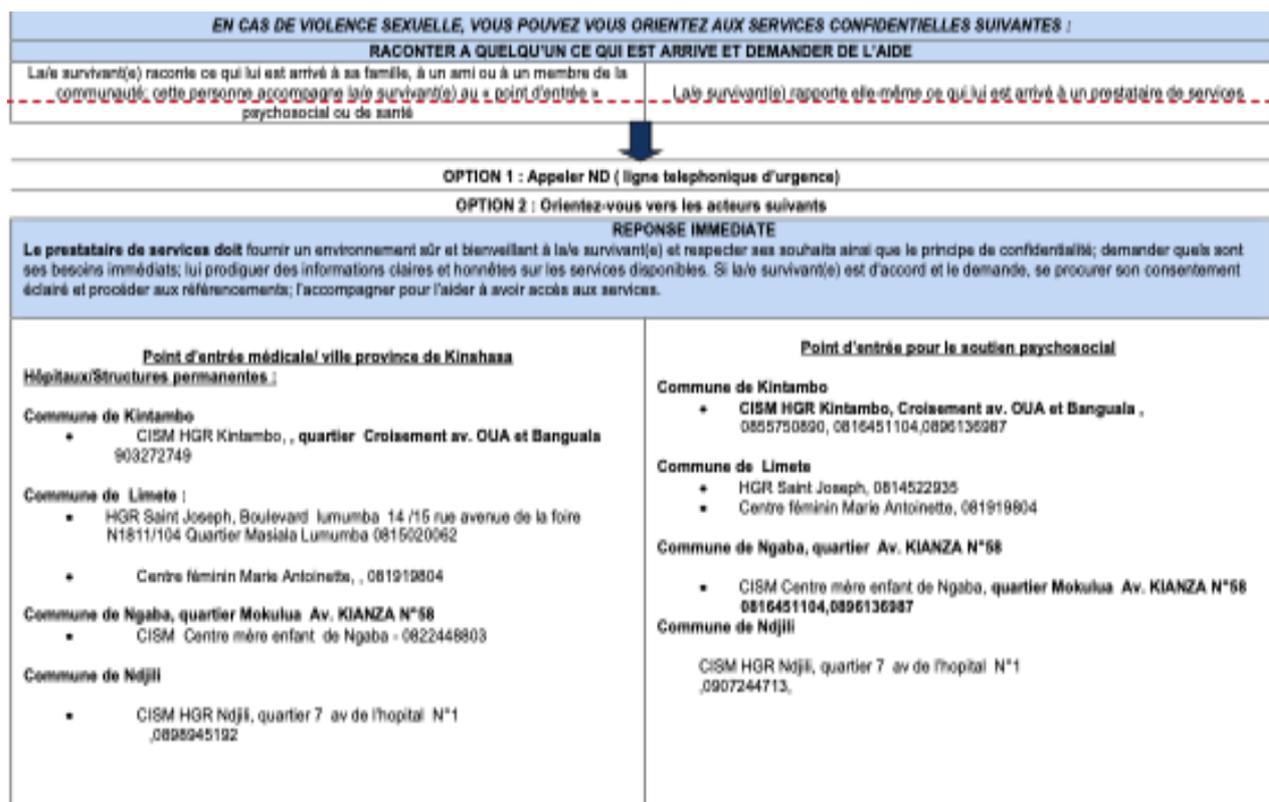
AJID: +243821317352/990750000

AEFID: +243821785196

UJIKAD: +243815303325/976553810

<p>ZS MWEKA</p> <p>HGR MWEKA/+2438114226404/0999068254</p> <p>ZS KAKENGE</p> <p>HGR DE KAKENGE: +243810243416</p>	
<p><b>PROPOSITION DU CIRCUIT DE REFERENCEMENT PROVINCE DE LOMAMI (réf. CRN) à actualiser</b></p>	
<p><u>Hôpitaux/Structures permanentes</u> : Fournisseurs des services médicaux.</p> <p><b>1. 1. ZS MWENEDITU</b> HGR TSHAMALA: +243857494157</p> <p><b>1. 2. ZS KAMIJI</b> HGR KAMIJI:+24385362779</p>	<p><u>Point d'entrée pour les structures et formations sanitaires avec service intégré</u></p> <p><b>MWENEDITU</b></p> <p>HGR KAMIJI:+24385362779;</p> <p>HGR TSHAMALA: +243843189677</p>

## CIRCUIT DE REFERENCEMENT PROVINCE DE KINSHASA





SI LA SURVIVANTE VEUT INTENTER UNE ACTION EN JUSTICE/PORTER PLAINTE – OU – S'IL EXISTE DES RISQUES IMMEDIATS POUR LA SECURITE ET LA SURETE D'AUTRES PERSONNES			
Renvoyer et accompagner la survivante aux fonctionnaires de la police/de la sécurité - ou - de l'assistance juridique/ de la protection pour obtenir des informations et de l'aide en vue du renvoi à la police			
Police/Sécurité		Conseillers en matière d'assistance juridique ou fonctionnaires de la protection	
Commune de Lingwala <ul style="list-style-type: none"> <li>Police de protection de l'enfant victime de violence sexuelle Commune de Lingwala , croisement halleria itaga 0817653030, 0811863842</li> </ul>		Commune de Kintambo <ul style="list-style-type: none"> <li>CISM HGR Kintambo, Croisement av. OUA et Banguala , ONG NDJF :0810441340</li> </ul> Commune de Ngaba, quartier Av. KIANZA N°58 <ul style="list-style-type: none"> <li>CISM Centre mère enfant de Ngaba, quartier Mokulus Av. KIANZA N°58 ONG NDJF : 998948055</li> </ul> Commune de Ndjili <ul style="list-style-type: none"> <li>CISM HGR Ndjili, quartier 7 av de l'hôpital N°1 , ONG NDJF: 0810834689</li> </ul> Commune de kaavubu <ul style="list-style-type: none"> <li>ONG NDJF, avenue Bongandanga N°2: Immeuble vava center 3ème niveau local 2 ; 0820638148/0898205837</li> </ul>	
<b>REPONSE SUIVANT LA REPONSE IMMEDIATE, SUIVI ET AUTRES SERVICES</b> Avec le temps et en fonction des choix du survivant, cette étape peut inclure :			
Soins de santé	Services psychosociaux	Services de protection, sécurité ou justice	Réinsertion socio-économique, appui éducatif, abri sûr, services aux enfants, ou autres

## 7.5. Capacité de mise en œuvre du plan d'actions EAS/HS

L'UCP recrutera un (e) spécialiste en VBG qui aura la charge de la mise en œuvre du plan d'action, sous la coordination du (de la) spécialiste social au sein de l'UCP. Ces spécialistes recevront une formation en matière de gestion de risques d'EAS/HS.

Il sied noter que le projet devra recourir aux services d'une ONG spécialisée en VBG pour appuyer la mise en œuvre du plan d'actions EAS/HS.

## VIII. PLAN D' ACTIONS

### Plan d'actions de prévention, atténuation et de réponse EAS/HS

#	Activités	Mesures à prendre	Échéance	Responsable	Indicateurs
1.	<i>Sensibiliser l'emprunteur à l'importance de la prise en compte de l'EAS/HS dans le projet, et aux mécanismes qui seront mis en œuvre</i>				
	<p>Former sur EAS/HS pour inclure :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Cadre de responsabilité et de réponse</li> <li>ii. Responsabilités et rapports</li> <li>iii. Clauses de confidentialité et de protection des survivantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Élaborer le TdR</li> <li>-Préparer le module et le matériel de formation</li> <li>-Organiser une formation pour les membres ciblés de l'équipe de gestion du projet (y compris le Coordonnateur National) et les membres de l'unité d'exécution du projet.</li> </ul>	<p>Au plus tard un mois après le recrutement des spécialistes social et VBG de l'UGP</p>	<p>Spécialiste en VBG au sein de la BM</p>	<p>100 % participants de l'UGP</p>
2.	<i>Conduire des plaidoyers auprès des ministères de tutelles et les institutions d'approvisionnement en PEP KIT</i>				
	<p>Améliorer les conditions sociales des personnels au sein des différentes structures parties prenantes</p>	<p>Faire des plaidoyers auprès des ministères de tutelles pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-L'amélioration des conditions sociales des personnels</li> <li>-La régularisation du statut du personnel sous N.U</li> <li>-La ponctualité de la paie (salaire et avantages sociaux)</li> </ul>	<p>Durant toute la période de la viabilité du projet</p>	<p>UCP Spécialiste en VBG</p>	<p>15 (Nombre de plaidoyers réalisés)</p>

	Veiller à ce que les structures médicales soient dotées des PEP KITS en permanence	Conduire des plaidoyers auprès les institutions d'approvisionnement en PEP KIT	Durant toute la période de la viabilité du projet	UCP Spécialiste en VBG	10 (Nombre de plaidoyers réalisés)
3.	<b><i>Réaliser une évaluation EAS/HS sur les sites du projet</i></b>				
	Réaliser une évaluation des risques VBG, y compris les risques EAS/HS dans la zone du projet afin d'informer les stratégies d'atténuation des risques, y compris l'analyse des problèmes de VBG, des services et des lacunes dans les services.	-Élaborer les TdR pour l'évaluation stratégique environnemental et social qui inclura les aspects liés à l'EAS/HS	Pendant les « 90 jours avant l'effectivité du projet	UCP Spécialiste VBG	Matrice de risques contextuels en matière VBG/EAS/HS, et évaluer l'adéquation des mesures de prévention, atténuation et réponse identifiées par le présent plan d'action, et sa modification dans le cas échéant
4.	<b><i>Renforcer les capacités institutionnelles en matière d'atténuation des risques et de réponse aux VBG, y compris et à l'exploitation et l'abus sexuel et le harcèlement sexuel (EAS/HS).</i></b>				
	Recruter un(e) spécialiste en VBG au	-Le (la) spécialiste supervisera et	Pendant les 90 jours après	UCP	Un(e)

	sein de l'UGP pour la mise en œuvre du plan d'action EAS/HS	facilitera un appui technique en matière d'EAS/HS	l'effectivité du projet		spécialiste a été recruté
5.	<b><i>Support l'UGP pendant la mise en œuvre du plan d'action EAS/HS</i></b>				
	Recruter une ONG spécialisée en VBG pendant la mise en œuvre du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Élaborer les TdRs</li> <li>-Responsabilités principales : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Appui dans la mise en œuvre du MGP, actualisation de la cartographie de fournisseurs de services, assurer le référencement de survivantes, etc.</li> <li>• Élaborer et mettre en œuvre une Stratégie de formation et sensibilisation à faveurs des bénéficiaires de projet</li> <li>• Élaborer une stratégie de Consultations communautaires</li> </ul> </li> </ul>	Pendant les 60 jours du recrutement de l'ONG	UCP	Une organisation compétente dans le domaine de la prévention et réponse VBG a été recrutée (ONG VBG)
6.	<b><i>Cartographier les prestataires de services de prévention et de réponse à la VBG capables de fournir des soins aux survivants de l'EAS/HS</i></b>				
	Recenser et examiner la capacité et la qualité des prestataires de services en matière de VBG dans la zone du projet, capables de fournir des soins et un soutien aux survivants de l'EAS/HS.	Actualiser les cartographies de services existants et ou élaborer de nouvelles où elles n'existent en référence à celles réalisées par le sous-cluster VBG et des autres projets financés par la	Le plus tôt possible et au plus tard 60 jours après le recrutement de l'ONG VBG	L'ONG VBG surveillé par le Spécialiste en VBG	05 Circuits de référencement sont élaborés pour la zone du projet

		BM			
7.	<b>Plan de redevabilité et réponse, incluant</b>				
a	Élaborer et signer le code de conduite pour les travailleurs et le personnel du projet.	<p>Le code de bonne conduite comprend au minimum les éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportement interdit</li> <li>• Liste des sanctions</li> <li>• Standards minimums à suivre pour l'UGP</li> <li>• Obligations de rapportage et mécanisme de recueil des plaintes</li> </ul>	A la signature du contrat de travail, et toujours avant ou après le lancement des activités	UCP Spécialiste en VBG Entreprises/Partenaires du projet	100% des travailleurs et du personnel du projet qui ont signé les codes de conduite
b	Mettre en place le MGP sensible à l'EAS/HS, qui comprend au minimum les éléments suivants :	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procédures spécifiques pour traiter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris le délai et les possibles sanctions</li> <li>• Procédures pour rapporter les plaintes liées à l'EAS/HS, y compris les voies accessibles aux communautés ciblées et au personnel du projet</li> <li>• Obligations concernant les principes directeurs pour le traitement éthique et</li> </ul>	90 jours après le recrutement du spécialiste VBG	Spécialiste VBG ONG VBG Spécialiste VBG	<p>Nombre de plaintes liées à l'EAS/HS qui sont reçues à travers le MGP</p> <p>% des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont référées aux services</p> <p>% des plaintes liées à l'EAS/HS qui sont résolues dans le</p>

		confidentiel de ce genre des plaintes			délai prévu
c	<p>Protocole de réponse et cartographie des services de soutien intégré dans toutes les zones d'intervention, y compris les modalités pour le référencement sûr et confidentiel des cas signalés aux services</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur la base de la cartographie des prestataires de services de prévention et de réponse aux VBG, développer/mettre à jour une liste de référence de prestataires de services VBG.</li> <li>• Élaborer et ou actualiser les circuits de référencement pour toute la zone du projet</li> <li>• Diffuser la voie/liste d'orientation aux parties prenantes, y compris aux prestataires de services.</li> <li>• Conclure des contrats de collaborations avec les prestataires des services retenus dans le circuit de référencement)</li> </ul>	<p>90 jours après le recrutement du spécialisé VBG</p>	<p>Spécialiste VBG ONG VBG</p>	<p>Cinq protocoles de réponse pour toute la zone d'intervention du projet sont élaborés et disponibles.</p>

d	<p>Identifier et former des points focaux VBG auprès des parties prenantes, qui seront responsables de l'orientation vers les services de prise en charge VBG ou d'autres acteurs pertinents, comme défini dans la procédure du MGP et appuieront les efforts de la prévention.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier et sélectionner les personnes, points focaux en matière de VBG</li> <li>• Clarifier le rôle des points focaux en matière VBG en tant que points de référence.</li> <li>• Former les points focaux aux principes de base de la VBG/EAS/HS et à la procédure d'orientation.</li> </ul>	<p>120 jours après le recrutement de la spécialiste VBG</p>	<p>Spécialiste VBG</p>	<p>Au plus 100 Points focaux identifiés ;</p> <p>100 % Points focaux formés ;</p> <p>04 réseaux des Points focaux dans chaque province du projet sont mise en place</p>
<b>8.</b>	<b>Plan de formation et sensibilisation, incluant :</b>				
a	<p>Former les équipes des ministères et des agences bénéficiaires des activités du projet et du personnel de supervision sur les risques et conséquences des VBG, y compris l'EAS/HS, y compris les codes de conduite et le MGP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer un plan de formation</li> <li>• Développer le matériel/le contenu de la formation en utilisant les normes mondiales/nationales, les droits de l'homme et les approches centrées sur les survivants.</li> <li>• Mener la formation et le mentorat</li> </ul>	<p>180 jours après le recrutement du spécialiste VBG</p>	<p>Spécialiste VBG</p>	<p>100 % du personnel du projet qui reçoit une formation concernant les risques d'EAS/HS, y compris les codes de conduite et le MGP</p> <p>70 % du personnel formé qui montre des connaissances</p>

					<p>accrues après la formation (qui reçoivent une note sur le post-test au-delà de 80%)</p> <p>80 % du personnel des parties prenantes au projet qui reçoivent une formation sur l'EAS/HS, y compris les codes de conduite et le MGP</p> <p>70 % du personnel des parties prenantes au projet qui montrent des connaissances accrues après la formation (qui reçoivent une note sur le post-test au-delà de 70%)</p>
--	--	--	--	--	---

b	Organiser les consultations communautaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>	Avant et pendant toute la durée du projet	Spécialiste VBG ONG spécialisée	<p>Nombre de consultations communautaires avec les femmes et dans (4) de zones d'intervention Y compris la ville de Kinshasa ;</p> <p>Nombre de femmes consultées.</p>
c	Sensibiliser les communautés ciblées par le projet concernant les risques d'EAS/HS et le MGP pour répondre aux plaintes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer une stratégie de diffusion de l'information</li> <li>- Développer des matériels pertinents pour les engagements communautaires</li> <li>- Identifier les méthodes de diffusion de l'information</li> <li>- Diffusion de l'information</li> </ul>	Pendant toute la durée du projet	Spécialiste VBG ONG Spécialisée (Avec l'appui des Réseaux Points focaux)	<p>Nombre de sensibilisations communautaires menées</p> <p>Nombre de participants dans ces sensibilisations communautaires (désagrégés par sexe et tranche d'âge) des</p>

		aux parties prenantes par le biais de supports multimédias.			personnes sensibilisées.
9.	<b><i>Définir et renforcer les exigences EAS/HS dans les processus de sélection des partenaires du projet (dans le cas échéant)</i></b>				
a	Incorporer les exigences et les attentes en matière de VBG/EAS/HS dans les contrats des entrepreneurs et des consultants.	Veillez à ce que les questions de VBG/EAS/HS soient intégrées dans tous les contrats signés par les contractants et les consultants	Pendant la mise en œuvre du projet.	UCP	(Nombre de) contrats réalisés ; 100 % contrats ayant inclut les exigences EAS/HS.
b	Allouer des fonds pour les coûts liés à l'EAS/HS dans les documents de passation de marché.	Définir clairement les exigences et les attentes en matière d'EAS/HS dans les documents d'appel d'offres.	Pendant la préparation de l'offre et des documents contractuels.		
c	Codes de conduite signés et traduits dans la langue locale	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définir les exigences à inclure dans le CoC qui traite de la VBG/EAS/HS.</li> <li>Vérifier si le code de conduite contient des dispositions/clauses qui protègent contre la violence liée au sexe,</li> </ul>	Pendant la mise en œuvre du projet.	Partenaire UCP Spécialiste VBG	100 % partenaires ayant élaboré un code de bonne conduite ; 100 % travailleurs ayant signé le code de bonne conduite ; 100 % travailleurs

		<p>l'exploitation sexuelle et la santé sexuelle.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Faire signer le CoC par toutes les personnes ayant une présence physique sur le site du projet.</li> <li>• Former le personnel lié au projet aux obligations de comportement prévues par les CoC.</li> </ul>			ayant bénéficié une formation.
10.	<b>Stratégie de suivi du plan d'action EAS/HS</b>				
	Développer une stratégie de suivi et évaluation du plan d'action	<p>Élaborer un plan complet de suivi et d'évaluation pour contrôler la mise en œuvre du plan de travail.</p> <p>Suivi du plan de mise en œuvre de l'EAS/HS.</p>	<p>30 jours après le recrutement du (de la) spécialiste VBG au sein de l'UGP</p> <p>Pendant toute la durée du projet</p>	Spécialiste VBG	Une stratégie a été élaboré'

**IX. BUDGET ESTIMATIF PLURIANNUEL (\$)**

<b>PRODUITS ESCOMPTEES _ACTIVITES PREVUES</b>	<b>BUDGET PREVUS PAR ANNEE</b>	<b>MONTANT EN \$</b>				
		A1	A2	A3	A4	A5



	pendant la mise en œuvre du projet						
	• • Contribution aux frais de fonctionnement.						
<b>Total produit 1</b>	<b>522.000</b>						
<b>Composante 2 - Prévention des VBG à travers la transformation des normes socioculturelles et des comportements pour le respect de l'égalité des droits entre les sexes et atténuation des risques VBG-EAS/HS via la mobilisation des leaders communautaires, des parties prenantes comme acteurs de changement et relais d'information.</b>							
Les communautés ciblées y compris les parties prenantes adoptent des attitudes et des normes socioculturelles qui soutiennent l'égalité des droits entre les sexes et	Séances de sensibilisation sur les VBG EAS/HS, tout en utilisant des outils de sensibilisations adaptés aux cibles notamment : réunion classique, le théâtre, les chansons, le	28.800	24.000	19.200	14.400	9.600	96.000

la lutte contre les VBG EAS/HS.	cinéma, les dépliants, émissions radios, télévisée, etc. en recourant dans certains cas aux techniques ludiques et nouvelles technologies comme les réseaux sociaux Rafraichissement et remboursement des frais transports pour les activités avec présence physique.						
	Processus de mise en place et fonctionnement d'un réseau des points focaux et animateurs	72.800	58.400	44.200	29.600	29.600	234.600

	communautaires.						
Les équipes des ministères et des agences bénéficiaires des activités du projet et du personnel de supervision y compris les travailleurs des agences partenaire sont formées sur l'EAS/HS et les mesures d'atténuations du risques développés par le projet et, s'engagent individuellement au respect du code de conduite par sa signature	Formations diverses y compris le mentorat.	72.800	34.800	27.840	17.400	8.000	160.840
	Sessions de développement des matériels/le contenu des formations en s'appuyant sur les normes mondiales/nationales, les droits humains et les approches centrées sur les survivants.	12.000	6.000	6.000	6.000	4.000	34.000
<b>Total produit 2</b>	<b>525.440 \$</b>						

**Composante 3** -Volet de la réponse et prise en charge semi holistique des survivant(e)s ayant un lien avec le projet à travers des mécanismes de référencement et

contre référencement entre prestataires des services dans chaque site(province) dans l'objectif de renforcer le pouvoir et la résilience des survivant(e)s, des parents des survivant(e)s mineur(e)s et des communautés

Des mécanismes communautaires des gestions des plaintes, des référencements et de protection contre les VBG sont mis en place et sont fonctionnels	Sessions d'actualisation et/ou conception des cartographies de services et développement des quatre circuits de référencement pour chaque zone du projet.	2000	400	400	400	400	3.600
	Sessions de développement des mécanismes des dépôts des plaintes et d'orientation vers les prestataires de services.	6.000	2.000	2.000	2.000	2000	14.000
	Opérationnalisation d'une ligne téléphonique verte.						

L'impact potentiel du projet et de ses activités et les risques y associés est connu.	Organisation d'une série des consultations communautaires et de manière régulière.	16.000	16.000	10.000	10.000	20.000	72.000
	Sessions de Développement des outils.  Rapportage.	2.000	1.000	1.000	1000	1.000	6.000
Les survivantes de VBG bénéficient d'une assistance intégrée et multisectorielle (médicale, psychosociale, juridique/judiciaire coordonnée	Session de renforcement des capacités diverses des prestataires de services pour la prise en charge (médicale, psychosociale et judiciaire) intégrée des survivants.	12.000	4.000	4.000	4.000	4.000	28.000

	Financement de la prise en charge intégré des survivants ayant un lien avec le projet.	36.000	28.800	21.600	21.600	14.400	121.600
	Paiement du transport des survivants(es).	4.800	3.200	2.400	1.600	1.600	13.600
<b>Total produit 3.</b>	<b>258.800 \$</b>						
<b>Composante 4 – Coordination afin d’assurer une meilleure cohérence et efficacité du programme de lutte contre les VBG-EAS/HS</b>							
Les structures et le mécanisme de coordination de lutte contre les VBG-EAS/HS au niveau des sites du projet (provinces), disposent des capacités techniques pour assurer une coordination	Session renforcement de la coordination des acteurs en charge des plaintes VBG - EAS/HS et gestion des cas.	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200	36.000
	Paiement des frais de communication,	7.200	7.200	7.200	7.200	7.200	36.000

efficace	internet et fournitures bureaux.						
Le système de collecte des données sur les VBG-EAS/HS produit des informations	Organisation des missions de suivi sur les sites du projet.	6000	6.000	6.000	6.000	6.000	30.000
	Organisation des sessions des évaluations annuelles (ou revue approfondie).	6.000	6.000	6.000	6.000	6.000	30.000
	Organisation d'une session d'évaluation finale du programme VBG-EAS/HS (PA).					25.000	25.000
<b>Total produit 4</b>	<b>157.000\$</b>						
<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>1.457.240 \$</b>						



## **X. DESCRIPTION DE LA STRATEGIE GLOBALE DE LUTTE CONTRE LES VBG-EAS/HS DANS LE CADRE DU PROJET « ENCORE »**

Reconnaissant que la VBG est immorale et constitue une violation des droits de l'homme avec des coûts élevés pour les familles, les communautés et particulièrement la gent féminine, le projet « ENCORE » se veut sensible au genre et va mettre à en place des stratégies d'intervention contre les VBG-EAS/HS dans les secteurs et zones cibles du projet avec pour objectifs :

- D'aider les parties prenantes à comprendre et décrire les concepts principaux et les questions fondamentales soutenant toutes les formes de VBG ;
- D'augmenter les capacités des parties prenantes pour pouvoir discuter les concepts principaux des manières qui peuvent être bien comprises par la communauté et par le personnel ;
- D'apprendre comment la prévention efficace - la compréhension des causes premières de Violence basée sur le genre (VBG-EAS/HS) et les facteurs de contribution spécifiques à l'environnement individuel, du travail - et établir des stratégies pour les réduire et ou les éliminer ;
- D'examiner le besoin de prévention, de réponse et l'action requise d'une série de secteurs, spécialités/disciplines, etc.

En effet, les consultations communautaires succinctes et qualitatives conduites dans le cadre de ce projet sur une partie des zones ciblées, ont démontré les insuffisances informationnelles criantes en matière de VBG-EAS/HS y compris les efforts de sensibilisation, d'éducation et des formations. Le résultant des échantillons analysés renseignent que, sur les 100% des personnes consultées, 80% ont une connaissance erronée sur la problématique de la VBG moins encore sur les types de comportement caractérisés d'abus, exploitation et harcèlement sexuels. Pour la plupart, les VBG se résument au viol et seules les personnes âgées de moins de 18 ans peuvent en être victime.

Fort de ce constat désastreux et dans le souci de contribuer à cet objectif mondial pour le développement durable, le projet ENCORE va faire usage de la panoplie d'outils disponibles pour renforcer les compétences et connaissances des communautés cibles sur les thématiques essentielles susceptibles de conduire à une lutte durable et efficiente contre les causes des VBG-EAS/HS et éliminer/atténuer

sensiblement les risques et conséquences qu'elles produisent.

Une attention particulière sera accordée aux orientations stratégiques consécutives au changement du contexte durant l'implémentation des activités dans les secteurs suivants :

- Consultations communautaires ;
- Formation des travailleurs ;
- Sensibilisation communautaire dans les zones d'intervention ;
- Suivi et évaluation du plan d'actions.
- Cadre de responsabilité et de redevabilité

En fin, il est important de signaler que cette stratégie multisectorielle sera mise en œuvre dans le strict respect des principes directeurs devant guider le programme VBG et dans une approche accordant la priorité à la sécurité et à la sûreté des victimes et des survivants.

#### **10.1. Stratégie des consultations communautaires**

Dans le cadre de ce projet, la consultation communautaire est un outil qui aidera à explorer la situation de la VBG-EAHS (en ses thématiques bien définies) dans la zone du projet et ce, « avant, pendant et après ».

- Avant la mise en œuvre effective du projet, les consultations communautaires permettront de diagnostiquer la situation de la VBG : Il sera donc important de collecter toutes les informations pouvant permettre au projet de mettre en place un Plan d'Actions comportant des interventions susceptibles d'assainir l'environnement de mise en œuvre du projet avec objectifs atténuer/éliminer les impacts négatifs des VBG-EAS/HS.
- Dans le cadre de ce projet, ces informations sont notamment : Les risques VBG existentiels, les causes et ses conséquences dans la vie des communautés, particulièrement les femmes et les enfants, y compris le programme de réponse existentiel qui aide les survivants/victimes à remonter leurs capacités de résilience. A cela s'ajoutent les risques qui seront exacerbés durant la période d'implantation du projet et faire participer les parties prenantes dans

l'identification des mesures de prévention et atténuation des risques ainsi que de réponse.

- Pendant la mise en œuvre du projet, comme outil de mesure, elle aidera à évaluer l'efficacité du plan d'action développé, les leçons apprises et faire des nouvelles propositions capables de conduire à la maximisation des impacts positifs dans le cadre de ce projet.
- A la fin du projet, elle permettra également d'évaluer dans la vie des communautés concernées et sa contribution dans l'atteinte des objectifs du projet et, à documenter les bonnes pratiques et leçons apprises pour des projets futurs.

Etant un outil de collecte de données et d'évaluation, la consultation communautaire sera d'application tout le long de la période de la viabilité du projet.

#### **10.1.1. Stratégie proprement-dite des consultations communautaires**

##### *A. La conception des outils de consultation communautaire :*

Ces outils et leurs contenus seront définis selon les thématiques de la consultation. Cependant ils devront contenir : le formulaire d'enquête renseignant sur l'emprunteur, l'objectif de la consultation et les questionnaires élaborées sur base du besoin des données recherchées, le formulaire de consentement qui sera librement signé par les personnes consultées avant la consultation, la liste des présences, etc. ;

##### *B. L'identification de la cible :*

La cible devra être au préalable défini conjointement avec la spécialiste VBG du projet et renseignée dans les Tdrs de la consultation ;

##### *C. Définition de l'approche :*

Axée sur des approches quantitative et qualitative à la fois, elle pourra se faire à travers des focus groupe, des entretiens individuels et collectifs, une réunion de travail avec les acteurs impliqués dans la prévention comme dans la réponse, de l'observation directe des aspects sociaux liés à la VBG, de l'exploitation des registres des survivant(e)s de VBG disponibles dans les structures d'offre des services aux survivant(e)s, etc.

*D. Sélection des participants à la consultation :*

Faire la réunion préparatoire pédagogique sur l'exercice ainsi que sur les outils de collecte, les cibles et les modalités pratiques de la collecte des données.

*E. Le déroulement proprement-dit de la consultation*

*F. La compilation, l'analyse des données et l'élaboration des rapports :*

Le rapport doit être précis et concis sur l'objet de la consultation, le nombre et les catégories des personnes consultées désagrégés en sexe et tranche d'âge et les résultats obtenus. Le lieu de la consultation et la période (date) devront être également renseignés.

10.1.2. Fréquence périodique de la conduite des consultations communautaire (illustration).

<b>Responsable</b> : l'ONG Spécialisée sous la supervision de spécialiste VBG du projet					
<b>N° Activités</b>	<b>Période de réalisation</b>	<b>Objectifs activités</b>	<b>Résultat escomptés</b>	<b>Observations</b>	
1.	Consultation de démarrage.	Avant l'exécution effective du projet.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prendre connaissance de la situation VBG de la zone du projet ;</li> <li>• Finaliser le PA des risques EAS/HS liés à la mise en œuvre des activités du projet.</li> <li>• Identification de portes d'entrées sécurées pour les membres des Communauté, bénéficiers des activités et le personnel de Project</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les risques des VBG-EAS/HS, ainsi que les Mesures de prévention, atténuation et réponse sont identifiés identifiées</li> </ul>	Poursuivre l'élaboration des cartographies e le circuit de référencement des provinces du Kasai et Lomami.
2.	Consultations semestrielles (deux fois/ans) annuelle	Ala fin de l'exercice annuel.	Connaitre l'impact potentiel du projet et de ses activités y compris les risques associés et faire des ajustements si nécessaire.	Les données factuelles sur la situation de la VBG sont mises à jour. Les consultations jamais poursuivent connaitre des expériences individuelles.	
3	Consultation finale.	Troisième trimestre de la dernière année de la viabilité du projet.	Connaitre l'impact potentiel du projet et de ses activités y compris les risques associés	L'efficacité des interventions et des actions mises en œuvre sont connus et, Les leçons apprises et les bonnes pratiques sont documentées.	



## **10.2. Stratégie des sensibilisations communautaires**

Les faits ont montré que, pour être efficaces et durables, les stratégies de prévention primaire de la VBG doivent passer par une stratégie soutenue de transformation des cultures, attitudes et comportements discriminatoires ou stéréotypés selon le genre et ce, à travers des activités d'accès à l'information, aux connaissances conduisant à s'attaquer aux causes sous-jacentes de la VBG et de la violence à l'égard particulièrement des femmes et des enfant pour y mettre fin avant qu'elle ne se produise . Cela suppose des actions dans différents environnements et ciblant un éventail de groupes, y compris les communautés locales, les lieux de travail, les écoles et les institutions traditionnelles et confessionnelles, ainsi que le travail avec des individus ou des familles, qui impliquent différents groupes de personnes (hommes, femmes, filles et garçons, parents, enfants) aux niveaux individuel, organisationnel, communautaire et social.

Dans le cadre du projet, les groupes cibles sont : les travailleurs des structures partenaires, les membres de la société civile (Ongs), les personnels des régies financières concernées, les personnels des ministères de finance/budget et les contribuables (membre des communautés locales).

L'approche communautaire globale impliquant les leaders communautaires et les membres de la communauté comme acteur principal sera privilégié afin d'obtenir un impact certain et durable en matière de transformation des normes socioculturelles favorables à l'égalité des genres. Cette approche mettra particulièrement l'accent sur la participation des hommes et des garçons à la recherche de solutions novatrices non traditionnelles et durables pour la prévention de la VBG- EAS/HS conformément au besoin du projet.

Un Réseau des Points Focaux sera mis en place, il sera composé des membres des groupes ciblés ci haut énumérés. Ces derniers bénéficieront d'une formation et des séances périodique de mise à jour des connaissances (si nécessaires) sur divers thématiques notamment les VBG-EAS/HS avec un accent sur la masculinité positive, l'éventail des mesures d'atténuation et réponse VBG-EAS/HS développées par le

projet (code de conduite, MGP-EAS/HS, CdC, CR, , ...), les techniques de sensibilisation, le cadre juridique nationale sur les VS y compris le régime répressif, etc.

Une série d'outils de sensibilisation adaptés aux différentes cibles seront développés, lesquels faciliteront la transmission des messages concis et clairs sur les attitudes et comportements sociaux et culturels rétrogrades qui tolèrent les stéréotypes sexistes et perpétuent la VBG et EAS/HS ainsi que d'autres facteurs qui peuvent accroître la vulnérabilité des femmes et des filles à cette violence par des actions transformatives. Ces outils prendront également en compte certaines mesures d'atténuation des risques et réponses déjà développés par le projet.

L'approche de la sensibilisation sera définie selon le contexte, la cible et les thématiques. Cependant, elle reposera essentiellement sur la sensibilisation des masses structurées, le focus groupe, les séances des réflexions et d'échanges, les séances d'analyse des données factuelles et de conscientisation, etc. Le déroulement de la sensibilisation sera inclusif et participatif

Le rapportage sera l'outil de contrôle qualitatif et quantitatif de l'activité et de vérification de sa mise en œuvre. Chaque sensibilisation organisée devra être sanctionnée par un rapport contenant les éléments essentiels suivants : les thématiques développées et l'objectif poursuivi, les nombres de participants désagrégés en âge et sexe, le lieu, la date, les témoignages et histoire de succès/facultative.

**Les grandes lignes de la stratégie se résument comme suit :**

<b>Responsable</b> : l'ONG Spécialisée sous la supervision du spécialiste en VBG du projet				
	<b>Stratégies</b>	<b>Période</b>	<b>Approches</b>	<b>Commentaire</b>
1	Mise en place d'un réseau des Points Focaux communautaires	1 <sup>er</sup> trimestre de la conclusion contrat avec l'ONG	Approche communautaire globale	Identifier et sélectionner au sein des groupes cibles
2	Développement des outils des	1 <sup>er</sup> trimestre de la conclusion	R/S	Validés par la P.F VBG du projet avant

	formations, sensibilisation et reporting	contrat avec l'ONG		utilisation
3	Formation des P.F et séances de mise à jour des connaissances	1 <sup>er</sup> trimestre de la conclusion contrat et tout le long de la viabilité du projet	Approche interactive	
4	Sélection de la cible et des thématiques des sensibilisations	Tout le long de la période de la viabilité du projet	Sondage au sein des parties prenantes ; Rapports précédents sur les évaluations faites,	Référence faite aux données factuelles source VBG et les besoins de la cible
5	Conduite des sensibilisations proprement dites	Tout le long de la période de la viabilité du projet	Sensibilisation des masses structurées, focus groupe, séance des réflexions et d'échanges, séances d'analyse des données factuelles et de conscientisation, etc.	Référence faite au contexte, la cible et les thématiques à développer
6	Rapportage	Tout le long de la période de la viabilité du projet :	Par activité.	Renseigner les éléments essentiels

### **10.3 Renforcement des capacités de parties prenantes et personnels du projet**

A travers une série des formations, le projet prendra en compte les besoins en capacités pour chacun des principaux domaines de programmation notamment la prévention et la réponse.

Ainsi les initiatives de renforcement des capacités comprendront les actions stratégiques suivantes :

- Formation initiale et continue standardisée et complète sur les questions relatives à la VBG –EAS/HS y compris les mesures de préventions/d'atténuations des risques et des réponses développés par le projet en faveurs des personnels des parties prenantes concernées y compris le personnel du projet.

A ces catégories, le projet pourra :

- Renforcer la capacité des prestataires des services pour une réponse améliorée.
- Former les organisations communautaires (par représentations) et autres parties prenantes à la prévention et à la lutte contre les VBG–EAS/HS y compris les mesures de préventions/d'atténuations des risques et des réponses développées par le projet ;
- Renforcer la capacité des communautés à développer des réponses non formelles aux victimes/survivantes de VBG en accord avec les principes et processus d'un système intégré.

Après la conclusion du contrat avec l'ONG spécialisée VBG, cette dernière aura la responsabilité de :

- Produire les manuels des formations y compris les outils de rapportage ;
- Produire des outils d'évaluation des connaissances pour jauger le niveau des connaissances des participants avant et après la formation ;
- Faire la cartographie de la cible : identifier tous les agents au sein des organisations/institutions des parties prenantes y compris les régies financières concernées et les prestataires des services retenus dans les circuits des

référencements ;

- Organiser des formations initiales avec chaque cible ;
- Concevoir un plan des formations continues pour des nouveaux recrutés ;
- Développer un réseau des Points focaux au sein de différentes structures. Ce réseau sera composé des personnes chargées de l'administration/ressources humaines. Il pourra contribuer, en étroite collaboration avec l'ONG spécialisée, aux efforts de formation et sensibilisation ainsi que l'identification des nouveaux (membre du personnel) affectés au sein de leur structure respective ;
- Rapportage : Chaque formation sera sanctionnée d'un rapport renseignant sur le déroulement de l'activité notamment les thèmes abordés, le profil des participants, le nombre des participants désagrégé en sexe, tranche d'âge, catégorie socio-professionnelle, provenance (par rapport à la zone du projet), la date, les thématiques développées, les résultats des analyses pré et post tests, les résultats en % de l'évaluation faite, les témoignages, le success stories, etc.

#### **10.4 Suivi et évaluation**

Au fur et à mesure que les interventions de lutte contre la VBG EAS/HS sont mises en œuvre, le suivi et l'évaluation (S&E) sont essentiels en tant que processus objectif utilisé pour générer des données permettant de déterminer les composantes à maintenir ou à améliorer, ainsi que pour évaluer si les interventions ont atteint les résultats visés.

##### **10.4.1. Suivi**

Dans le cadre du présent projet, le suivi des activités VBG et la collecte des données qui alimentera les résultats attendus par l'intervention seront assurés tout le long du projet. Les informations relatives aux résultats seront collectées à différents niveaux : le suivi de processus (procès) et le suivi des produits (output).

- Le responsable du S&E est responsable du suivi des résultats à plus grande échelle (out come et impact). Des discussions doivent avoir lieu sur la possible

participation de l'équipe VBG à la collecte des données pour l'étude finale.

- Les indicateurs des processus et outputs sur le volet VBG seront régulièrement renseignés tout le long de l'implémentation du projet. A ce propos l'équipe VBG devra être formée par le responsable S&E sur la chaîne des résultats, les principes d'un bon suivi et son importance. Sur ce, une base de données sur les indicateurs du programme VBG sera établie et alimentée régulièrement. Ça permet d'avoir accès à des données en temps réel au regard de l'avancement de la mise en œuvre du programme et l'évolution des performances.
- Des outils de suivi standard seront adoptés par le spécialiste VBG pour qu'ils soient utilisés pour collecter les informations.
- Les fiches de suivi sont envoyées à la suite de chaque activité au gestionnaire de la base des données à l'adresse électronique à mettre en place juste après l'activité et au plus tard avant le 5 de chaque mois suivant. Dans le cas où les outils standards ne couvrent pas tous les besoins du volet VBG en matière de suivi, le responsable du S&E avec le chargé du VBG, développeront des outils de suivi appropriés aux activités VBG à mettre en œuvre. Les outils seront testés avant d'être utilisés.
- Les acteurs responsables de la mise en œuvre du projet seront formés sur l'utilisation de ces outils et ils seront responsables de rapporter de façon régulière (avec un requis minimum mensuel). Normalement, les différentes tâches de suivi sont définies dans un plan global de suivi et évaluation des activités lors de la préparation des plans de travail des activités mensuels.

Afin d'obtenir des perceptions directes du programme VBG :

- Des sondages visant à apprécier le degré de satisfaction des survivantes de VBG détentrices de droits, sur les services reçus, seront conduits sur une base annuelle. Ils ont pour objectif d'améliorer la qualité des services offerts ainsi que leurs capacités à répondre aux besoins des survivant(e)s ainsi que d'enrichir les

réflexions sur l'approche holistique et sur d'autres domaines d'intérêt. (L'approche axée sur la survivante sera de stricte observance) ;

- Des missions de suivi seront organisées afin d'apprécier les conditions de mise en œuvre du programme VBG et de garantir la conformité et la qualité des résultats attendus.

Le processus de renforcement de capacité techniques en suivi et évaluation prévoit :

- Chaque formation sera censée avoir une liste des présences avec tous les participants aux formations. Il est fortement indispensable de s'assurer que tous les participants présents signent. La liste des présences reste la même tout au long de la formation, avec plusieurs colonnes pour les signatures dans les différents jours (dans le cas où la formation dure plusieurs jours). Le formateur doit s'assurer que les participants sont toujours les mêmes et que leurs façons de signer soit conformes dans chaque colonne (elle doit être la même signature pour tous les jours). Il est aussi très important que les formateurs et/ou tous autres acteurs présents qui ne font pas partie de la formation (ex. journalistes) ne signent pas la liste des présences. La liste des présences permet de collecter des informations sur le sexe, l'âge et la catégorie socio-professionnelle des participants ;
- Les données venant de la liste seront utilisées pour la compilation de la fiche de suivi des activités communautaires, qui reporte le nombre de participants prévus et atteints désagrégés par sexe, âge et ;
- Une appréciation de l'activité sera faite à la fin de la formation pour collecter des informations relatives à l'appréciation de l'activité de la part des participants sur la base des critères préétablis. Une fiche d'appréciation sera distribuée à chaque participant ; les données qui ressortent de l'appréciation seront compilées et reportées dans la fiche de suivi des activités collectives.

Seulement la fiche de suivi des activités collectives sera envoyée à la base des

données pour exploitation dans le cadre du rapport de suivi mensuel, néanmoins les autres fiches doivent être stockées au niveau du bureau VBG pour tous fins utiles (audit, etc.).

Chaque formation, comme précédemment expliqué sera sanctionnée par un pré et post test, qui permettra de voir le niveau d'amélioration des connaissances des participants sur les thématiques abordées par la formation.

#### **10.4.2. Evaluation**

Au début du programme, une étude de référence a été conduite afin de renseigner les indicateurs de référence et d'obtenir les tous derniers résultats et informations relatifs à la situation globale de la VBG EAS/HS et techniques d'intervention relatifs dans les zones couvertes par le projet.

En fonction des performances du programme, une évaluation opérationnelle peut être conduite à la fin de chaque année de mise en œuvre afin de mesurer objectivement le niveau de réalisation du plan d'actions et de prendre des mesures nécessaires. Une évaluation intermédiaire au milieu du programme sera faite.

Enfin, l'évaluation finale du programme sera conduite afin de rendre compte de la performance globale du programme, en particulier des effets attendus en termes de changements auprès des principales cibles. Elle permet de tirer les enseignements de la mise en œuvre du programme mais surtout de générer des évidences en matière de la lutte contre les VBG et ainsi informer et guider les interventions futures dans la zone.

#### **10.4.3. Reporting**

L'ONG spécialisée soumettra des rapports périodiques (trimestriels et annuels) sur la réalisation des activités (PA), l'utilisation des fonds alloués et les progrès atteints au regard des cibles définies.

Ces rapports seront consolidés par le Point Focal Violence Basée sur le Genre du projet avec l'ensemble des informations pertinentes recueillies en parallèles. L'ensemble alimentera les différents rapports d'état d'avancement du programme à

soumettre à UCP pour approbation.

En sus, le rapport global du programme VBG va ressortir des performances réalisées au regard des objectifs et résultats attendus, de l'analyse systématique de l'évolution des indicateurs, des histoires de succès, de l'explication de tout gap éventuel, des contraintes et difficultés rencontrées dans la mise en œuvre, des expériences réussies et des pratiques prometteuses.

## **ANNEXES**

### Annexe 1 : Code de bonne conduite individuel

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 l'exploitation et l'abus sexuel, et le harcèlement sexuel (EAS/HS) 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 de l'exploitation et l'abus sexuel, et le harcèlement sexuel (EAS/HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail ou dans les environs du lieu de travail, constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel

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, à l'EAS/HS et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de

gestion environnementale et sociale (E-PGES) ;

3. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;

4. 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 ;

5. Laisser la police vérifier mes antécédents ;

6. 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 ;

7. 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 ;

8. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles non désirées, 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.) ;

9. 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 ;

10. 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 ;

11. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;

12. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances tout cas présumé ou avéré d'EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, ou toute violation du présent Code de conduite.

## Sanctions

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

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
État d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-

journée mais inférieure à 2 jours	paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés à l'égard des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH-SIDA ou en cas de contamination volontaire de VIH	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement immédiat
Dans les lieux de travail, dans les alentours du lieu de travail, et dans les communautés avoisinantes, tout acte de discrimination, harcèlement, violence physique ou sexuelle, exploitation et abus sexuels, ou emploi ou exploitation des enfants	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État
Les coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'État
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

*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 au cas où il existe. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des EAS/HS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, à l'EAS/HS et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel*

*ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.*

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

Nom en toutes lettres : \_\_\_\_\_

Titre : \_\_\_\_\_

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

**Formulaire de consentement à la collecte des données pour l'identification de risques VBG, y compris EAS/HS dans la zone d'intervention du projet ENCORE**

Je m'appelle.....Je suis engagé par ENCORE, un projet du ministère de finance dont l'objectif principal est d'accroître la transparence des revenus miniers et d'améliorer la gestion des dépenses au niveau central et dans les Provinces du Projet.

Nous nous intéressons à comprendre vos expériences, particulièrement celles des femmes et des filles dans cette zone, notamment vos préoccupations relatives à votre bien-être, votre santé et votre sécurité, les risques Violence Basée sur les Genre dans la zone, et aux impacts potentiels de la mise en œuvre du projet.

Cette étude est réalisée par nous consultants indépendants avec l'appui de COREF, l'unité de Gestion du projet qui est financé par la Banque Mondiale.

Vos réponses sont très importantes pour aider à améliorer l'efficacité du projet.

Votre participation à cette étude est entièrement volontaire et n'est pas rémunérée de quelque façon que ce soit. Vous pourrez décider à tout moment d'interrompre votre participation, si vous ne souhaitez pas poursuivre, en particulier si vous ne souhaitez pas répondre à certaines questions.

Cette interruption n'entraînera aucune répercussion sur vous ou votre ménage de quelque manière que ce ne soit ni dans votre participation dans le cadre du projet.

Toutes les informations obtenues durant cette enquête seront traitées de façon anonyme et confidentielle, aux fins de l'étude uniquement. Une fois les données analysées, les résultats de cette étude seront communiqués seulement avec les staffs du projet pour une décision sur l'amélioration de la qualité du projet.

Prenez le temps de réfléchir et n'hésitez pas à poser des questions sur l'étude avant d'accepter de participer.

L'entretien prendra au maximum une heure.

Accepter vous de participer ?

1. Si OUI
2. Si NON

Si Oui signature ou empreinte du répondant :

**À l'attention de l'enquêteur :** *Si oui, commencer avec les questions si non, arrêter et remercier les participants pour le temps qu'il a accordé pour vous écouter.*

**GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES PARTIES PRENANTES /PERSONNELS SUR  
L'EAS/HS DANS LE CADRE DU PROJET ENCORE**

Province : .....Ville/territoire .....Commune.....

a. A. PRÉSENTATION DE L'OBJETIF D'ÉVALUATION ET DES OBJECTIFS DE LA CONSULTATION

Nous menons des consultations communautaires dans le cadre de l'exécution du projet **ENCORE** mis en œuvre par **COREF**.

Nous nous intéressons à comprendre l'expérience des femmes et des hommes dans le socio communautaire, milieu du travail en particulier, notamment vos préoccupations relatives à votre bien-être, votre santé et votre sécurité, aux risques de Violence Basée sur les Genre dans la zone et aux impacts potentiels de la mise en œuvre du projet afin d'améliorer le rendement de votre travail.

Vos réponses sont très importantes pour aider à améliorer l'efficacité du projet et par conséquent l'atteinte de ses objectifs.

Nous vous remercions d'avance beaucoup pour votre disponibilité et votre franchise dans vos réponses.

Les informations que vous nous fournirez resteront confidentielles. Elles seront analysées et seront incluses dans le rapport d'évaluation qui sanctionnera cette

étude.

a. B. IDENTIFICATION

- ↪ Nom du Groupe cible .....
- ↪ Particularités du groupe (croyance, coutume, .....

**1. Selon vous, Qu'est-ce que la violence ? (Encercler les bonnes réponses)**

- a. C'est le fait de poser un acte, un geste ou dire des propos qui blessent quelqu'un physiquement, moralement et économiquement sans son consentement ;
- b. Taper quelqu'un ;
- c. Insulter quelqu'un ;
- d. Refuser à quelqu'un de travailler ;
- e. Draguer quelqu'un avec insistance ;
2. Autres .....

**2. Selon votre point de vue personnel, genre fait référence (encercler la/les bonnes réponses)**

- a. Aux femmes ;
- b. A l'ensemble des rôles sociaux attribués à l'être humain ;
- c. Aux hommes ;
- d. A un concept **sociologique** désignant les "rapports sociaux de sexe" définissant les rôles sociaux, relations entre les hommes et les femmes dans une société donnée. Ça implique les hommes, les femmes et les enfants.

**3. Avez-vous déjà entendu parler de la Violence Basée sur Genre?**

Si oui, énumérer les formes ou types des actes de la Violence Basée sur Genre connus

- ↪ .....

**4. Par quelles sources avez-vous déjà entendu parler des VBG ?**

- a. Sensibilisations,                      b. Médias,                      c. Dans une formation,

**Autres :** .....

**5. Quels sont les types de Violence Basée sur le Genre qu'on peut trouver dans votre milieu de travail, d'apprentissage ou au sein de votre milieu de vie sociale ? (Encercler les bonnes réponses) :**

- (a) Harcèlement sexuel ; (b) viol ; (c) exploitation sexuelle ; (d) abus sexuel ; (e) violence domestique ; (f) les insultes, (g) les attouchements sexuels, (h) l'exploitation sexuelle, (j) les intimidations, (k) les compliments excessifs envers les femmes, (viol),  
Autres.....

**6. Selon vous, quel sont les risques liés aux VBG qui peuvent être exacerbé par la mise en œuvre du projet ?**

**7. Quel serait l'impact de votre religion, votre coutume ou votre état civil sur l'établissement des rapports au sein de votre environnement social?**

- ↪ Religion : (Citer)..... (positif ou négatif)
- ↪ Coutume/tribu (Citer)..... (positif ou négatif)

→ Etat civil : (Citer)..... (positif ou négatif)

**8. Etes-vous d'avis que les hommes et les femmes ne pourront jamais être égaux car :**

a. (a) Ils sont biologiquement différents .....(b). L'homme est plus intelligent que la femme

© La femme est un être faible qu'il faut toujours surveiller ...(d) l'homme est chef du ménage

(e) la coutume/religion

**9. L'émancipation ou le renforcement du pouvoir des femmes signifie nécessairement une perte de pouvoir pour les hommes : Vrai ou faux ?**

**10. Existe-t-il au sein de votre regroupement social des cas de violences basées sur le genre ou violences sexistes ?**

- Si oui, lesquels :

.....

- Si non,

pourquoi .....

**11. Parmi les actes violences existant dans votre environnement social (milieu professionnel, d'apprentissage, familiale), quelles sont celles qui touchent particulièrement les femmes?**

.....  
.....  
.....

**12. Un langage sexiste est-il souvent utilisé entre collègues et dans quel contexte ?**

- Donnez certains exemples :

**13. Qui sont les acteurs des violences au sein de votre environnement de travail :**

a. Les hommes..... b. Les femmes.....c les chefs (Directeur, chef de personnel, chef des services, ...), d. Autre ....

**14. Il y a-il-des structures qui s'occupent des cas des VBG ? : Si oui pouvez-vous les citer ?**

**15. Est-ce que la communauté est satisfaite de la prise en charge actuelle des VBG ? (Encerclez la bonne réponse : Oui ou non**

**16. Comment vous percevez la sécurité dans votre communauté et ou dans votre**

**milieu professionnel? (Encerclez la bonne réponse) : Haut/ Moyen/ Bas**

**17. Quels sont les endroits où les femmes et les filles se sentent le moins en sécurité (au travail, à l'école ou dans votre environnement social) ?**

.....  
.....

**18. Existe-t-il un mécanisme de dénonciation des actes des violences au sein de votre communauté (école, travail, famille, ...) ? Si oui laquelle ?**

.....

**19. Selon vous, Quels sont les facteurs qui favorisent les différents types de VBG dans votre communauté**

L'abus de pouvoir..., l'alcool..., les coutumes/traditions.... Vulnérabilité économique..., insécurité...,

**Autres (énumérer) :** .....

**20. Parmi les critères de recrutement, existe-t-il des mécanismes favorisant ou décourageant la femme ? Si oui, lesquels ? Si non, pour quoi?**

**21. Quel est votre niveau de tolérance à l'égard de la personne de sexe opposé avec laquelle vous travaillez au quotidien ? : Bas, - moyen, - élevé**

Les femmes et les hommes sont-ils traités de façon égale face :

**22. Accès à l'information ; participation aux formations, atelier ; processus de prise des décisions ; promotion ; accès à certaines fonctions / responsabilités ; rémunération ?**

**23. Existe-t-il des actions pour renforcer la capacité du personnel sur le genre (VBG) dans vos différents groupes sociaux?**

**24. Existente-ils des discriminations dans le recrutement de salarié (rejet d'une personne compétente sur le seul critère de sexe de peur qu'elle ne tombe enceinte et s'absente ; offres d'emploi indiquant « homme exigé / femme exigée » ou « recherche assistante » ou « candidature féminine encouragée ») ?**

**25. Accorde-t-on aux femmes le même respect qu'aux hommes lorsqu'elles occupent des postes similaires ? : oui ou non.**

**26. Quels sont les défis que rencontrent les filles dans le milieu d'apprentissage et familiale ? .....**

**Merci d'avoir répondu à notre questionnaire.**