



UNION DES COMORES
Unité – Solidarité – Développement



Ministère de la Santé, de la Solidarité, de la Protection Sociale et de la Promotion du Genre

Direction Générale de la Santé

**PROJET D'APPUI A L'ACQUISITION DES VACCINS CONTRE LA COVID-19
ET AU RENFORCEMENT DU SYSTEME DE SANTE, P.175 84**

PA VBG-EAS-HS	Plan d'action pour la prévention et réponse aux Violences Basées sur le Genre, Exploitation et Abus Sexuels, Harcèlement Sexuel (VBG/EAS/HS)
P.175840	Projet d'appui à l'acquisition des vaccins contre la covid-19 et au renforcement du système de santé

Sommaires

Contexte -----	4
Objectif-----	5
Méthodologie-----	5
Définition-----	6
Type de violence-----	7
Cadre institutionnel et juridique-----	8
Code de la famille-----	9
Initiatives engagées-----	11
Violence basée sur le genre en contexte Covid-19-----	14
Plan d'action-----	14
Code de bonne conduite-----	14

Déclaration sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes ¹

(Résolution 48/104 de l'Assemblée générale des Nations Unies du 20 décembre 1993)

Article 1^{er}

Aux fins de la présente Déclaration, les termes « violence à l'égard des femmes » désignent tout actes de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée.

Article 2

La violence à l'égard des femmes s'entend comme englobant, sans y être limitée, les formes de violence énumérées ci-après :

a) La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la famille, y compris les coups, les sévices sexuels infligés aux enfants de sexe féminin au foyer, les violences liées à la dot, le viol conjugal, les mutilations génitales et autres pratiques traditionnelles préjudiciables à la femme, la violence non conjugale, et la violence liée à l'exploitation ;

b) La violence physique, sexuelle et psychologique exercée au sein de la collectivité, y compris le viol, les sévices sexuels, le harcèlement sexuel et l'intimidation au travail, dans les établissements d'enseignement et ailleurs, le proxénétisme et la prostitution forcée ;

c) La violence physique, sexuelle et psychologique perpétrée ou tolérée par l'Etat, où qu'elle s'exerce.

¹ Voir feuille de route nationale de lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants, document direction nationale de la promotion du genre.

(2017-2019)

1. Contexte

La Banque mondiale a accordé au Gouvernement de l'Union des Comores un financement de 21 millions USD (crédit IDA de millions USD et d'un don millions USD) pour faire face à la covid-19. Ce financement additionnel (FA) consiste à élargir le champ d'activités du projet principal, à savoir, le Projet de Riposte à la COVID-19 aux Comores (P.175840) pour l'achat et le déploiement de vaccins efficaces, et au renforcement du système de santé par la solarisation des structures de santé. Pourtant, certaines mesures prises dans le cadre de la lutte contre la pandémie de COVID-19 aux Comores notamment, la mise à quarantaine, le confinement, ont accentué les violences entre homme et femme (VBG). Cela, malgré les nombreux mécanismes mis en place par le Gouvernement comoriens et les partenaires au développement.

Cette situation a certainement affecté, les populations bénéficiaires et les travailleurs du projet en particulier les femmes et les jeunes filles. Afin de prévenir les effets négatifs, potentiels tout en répondant aux attentes des parties prenantes, il a été requis l'élaboration d'un plan d'action, de prévention des risques des violences sexistes, l'Exploitation, les Abus et le Harcèlement Sexuel (PA VBG-EAS-HS).

Le présent document rentre dans le cadre du projet d'appui à l'acquisition du vaccin contre la covid-19 et au renforcement du système de santé conformément aux exigences du CES, des NES, du PEES, du PMPP de la Banque Mondiale, plus particulièrement la Note de Bonne Pratiques sur les VBG, EAS, HS.

La dernière mission d'évaluation de la banque monde a révélé l'absence d'un plan d'action VBG au sein du projet, ainsi que la mise en œuvre des activités VBG prévues (formation sur la prise en charge) en rapport à la mise en œuvre du Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES) du Projet vaccin.

Les faiblesses sont liées à l'identification de la partie de mise en œuvre, tantôt c'est le commissariat au genre, tantôt c'est la direction de la santé familiale. Toutefois, le du projet vaccin accuse un retard sur le processus de mise en œuvre des activités VBG.

L'aide-mémoire de la dernière mission d'évaluation de la banque a mis en place des mesures correctives pour pallier aux manquements par la mise en place d'un plan d'action VBG, afin de relancer la mise en œuvre et le suivi des activités liées aux EAS/HS du projet. Le chargé de la gestion des risques sociaux du projet a dans sa mission, une meilleure prise en charge des aspects sociaux (gestion des plaintes, genre et inclusion sociale, VBG/HS/AS...).

Aussi, la coordination du projet a financé l'élaboration d'un plan holistique de formation sur la prise ne charge des survivants des VBG, dont a pris part, le ministère de la santé, la direction générale de la santé, les parties prenantes, sous le lead du

commissariat au genre et de la Direction de la santé de la femme. Cette initiative a permis de relancer la formation et surtout de mettre en place ce plan action VBG du projet vaccin.

Dans ce présent document (plan d'action) l'objectif du PA VBG – EAS - HS est d'outiller le projet d'un plan d'action VBG et à l'amélioration de la gestion des VBG, au niveau du projet vaccin. Une rencontre avec toutes les parties prenantes concernées pour mettre en place une feuille de route pour la mise en pratique de ce plan VBG. Cette démarche permettra avec l'implication du commissariat au genre de la DSF de l'école de médecine et de santé publique de mettre en œuvre ce plan d'action VBG dont les résultats sont capitalisés EAS, HS aux Comores en s'appuyant sur la stratégie nationale de lutte contre les VBG, de sa feuille de route, de la politique nationale d'équité et d'égalité du genre, du code de la famille, du code pénal révisé dans le cadre de la pénalisation des actes de viol et de violence sexiste, de la loi Fatah de 2012 sur les violences faites aux femmes ainsi que la loi Mourad. Le projet propose de mettre en place un plan d'action budgétisé pour apporter sa contribution.

2. Objectif

Ce plan d'action a pour objectif principal d'assurer la gestion des risques d'exploitation, d'abus, et de harcèlement sexuel (EAS/HS).

Il a comme objectif spécifique de :

- Amener les populations à connaître et à respecter les droits des femmes et à lutter contre les violences basées sur le Genre de façon spécifique en améliorant la santé des femmes, en protégeant et en sécurisant, les survivantes de violences, de viol, d'harcèlement, d'abus sexuel...
- Renforcer la prise en charge holistique des survivantes à travers un système de prise en charge médicale, psychologique, juridique prenant en compte l'intégration sociale de la victime grâce aux structures étatiques, associative, à l'ensemble du réseau de prise en charge dédié.

3. Méthodologie

- La revue de la bibliographie (documents cadre et politiques et juridiques, rapports d'études et d'activités ; plans d'actions et notes techniques sur les VBG, EAS, HS, etc. existants.)
- L'évaluation des besoins d'appui en collaboration avec les parties prenantes, la direction genre du commissariat à la solidarité à la protection sociale et à la promotion du genre, de la direction de la santé de femme (DSF) du Ministère de la santé en particulier.
- Des consultations avec les parties prenantes concernées et impactées par le projet pour cerner le problème et les actions à entreprendre en termes d'accompagnement.

4. Définitions

Selon le PEES² : « la violence basée sur le genre (VBG) est considéré comme toute forme de violence de quelque type qu'elle soit, physique, psychologique, sexuelle, économique, politique, culturelle, commise sur une personne ou une communauté et dont la cause est fondée sur le sexe, l'âge, l'ethnie ; la culture ; la religion ; la résidence, rurale ou urbaine, la situation... » Selon L'OMS³ la violence c'est « l'utilisation intentionnelle de la force physique, de menace à l'encontre des autres ou de soi-même ; contre un groupe ou une communauté, qui entraîne ou risque fortement d'entraîner un traumatisme et des dommages psychologique ». La violence est le baromètre des rapports entre les individus. Elle est liée aux respects des droits humaines, car à chaque fois qu'un droit est violé, il y'a violence.

La « Victime » est un terme souvent utilisé dans les domaines juridique et médical. « Survivant(e) » est le terme généralement plus usité dans les secteurs d'appui psychosocial, car il est plus flexible et concentre sur la résilience de la personne confrontée à la VBG.

L'approche centrée sur les survivantes : L'approche centrée sur les survivantes se fonde sur un ensemble de principes et de compétences conçus pour guider les professionnels, quel que soit leur rôle, dans leurs échanges avec les survivantes (surtout les femmes et les filles, mais aussi les hommes et les garçons) de violences sexuelles ou d'autres formes de violence. L'approche centrée sur les survivantes vise à créer un environnement favorable dans lequel les droits des intéressés sont respectés et privilégiés, et dans lequel les survivantes sont traitées avec dignité et respect. Cette approche aide à promouvoir le rétablissement de la survivantes et sa capacité à identifier et exprimer ses besoins et souhaits, ainsi qu'à renforcer sa capacité à prendre des décisions sur d'éventuelles interventions.

Le consentement : Est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Code de conduite concernant les VBG/EAS/HS : Code de conduite adopté dans le cadre de la mise en œuvre du Projet couvrant l'engagement et la responsabilité du personnel du Projet, des entreprises et autres partenaires sur les VBG/EAS/HS.

Auteurs potentiels : Les auteurs potentiels de VBG/EAS/HS peuvent être le personnel associé au projet : il peut s'agir des consultants et personnels de projet ou personnel d'assistance technique ou personnel de sécurité (recrutés pour assurer la sécurité dans les chantiers du projet.) Fournisseur de services VBG : Une organisation offrant des

² Plan d'étude environnemental et social, du projet vaccin

³ Organisation mondiale de la santé

services spécifiques pour les survivantes de VBG/EAS/HS, tels que l'assistance médicale, le soutien psychosocial, l'hébergement, l'assistance juridique, services de sûreté / sécurité, etc.

Les violences basées sur le genre existent à tous les niveaux de la société Comorienne et du monde. La Déclaration sur l'Élimination de la violence à l'égard des Femmes (Résolution de l'Assemblée Générale 48/104 du 19 décembre 1993). Cette déclaration qui précède le programme et le plan d'action de Beijing est le premier instrument international définissant la violence à l'égard des femmes comme : « tous actes de violences dirigés contre le sexe féminin causant ou pouvant causer aux femmes, un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, y compris la menace de tels actes, la contrainte ou la privation arbitraire de liberté, que ce soit dans la vie publique ou dans la vie privée »⁴.

L'exercice et la protection de tous les droits de la personne humaine et des libertés fondamentales, doivent être garanties aux femmes, à égalité avec les hommes, dans tous les domaines politique, économique, social, culturel, civil et autres. Ces droits sont : droit à la vie ; droit à l'égalité ; droit à la liberté et à la sûreté de la personne ; droit à une égale protection de la loi, droit de ne subir de discrimination sous aucune forme ; droit au meilleur état de santé physique et mentale possible ; droit à des conditions de travail équitables et satisfaisantes ; droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants etc.

ONU⁵ Femmes confirme que la violence à l'égard des femmes et des filles est l'une des atteintes aux droits de la personne les plus fréquentes dans le monde, se produisant et se répétant au quotidien dans tous les pays. Elle entraîne pour celles qui en sont victimes de graves conséquences physiques, économiques et psychologiques, à court et à long terme, entravant leur participation pleine et égalitaire à la vie en société. L'ampleur de son impact, tant sur les survivantes que sur leurs familles et même sur l'ensemble de la société, est incommensurable.

Les mesures de confinement, les restrictions à la mobilité, l'isolement accru, le stress et l'incertitude économique et l'instabilité sociale ont provoqué une flambée alarmante de la violence domestique et expose davantage les femmes et les filles durant la période de pandémie de COVID 19 dans le monde entier.

Type de violence, ils sont :

1. Verbale, elle est manifestée par des cris, insultes, menaces, intimidations, dévalorisations.
2. Psychologiques : contrôle, critiques constants, humiliations, dénigrement, interdictions de voir la famille et les amies, chantage affectifs, femmes s'estimant en danger de mort.

⁴ Page 3 Aux termes de son article 3, résolution 48/104

⁵ Organisation des Nations Unis

3. Physique il se manifeste par la bousculade, strangulation, tentative de meurtre, mise à la porte, séquestration, utilisation d'armes, morsures, brûlures, coup avec ou sans objet.
4. Sexuelles viol, agression sexuelles, prostitutions forcée, partenaire imposés, pratiques sexuelles imposées, attouchement.
5. Economique, contrôle des dépenses, privation d'argent, interdiction ou obligation de travailler, destructions des objets.
6. Administratives : destruction ou confiscation de document, recel de document administratif, refus de faire des démarches
7. Cyber violence : cyber intimidation, cyber harcèlement, logiciel de géolocalisation, logiciel d'espion, piratage, diffusion des photos et vidéo intimes, sans le consentement
8. Harcèlement après séparation.

5. Violence dans le couple

Les violences au sein du couple se définissent comme une situation où les faits de violence sont à la fois récurrents, souvent cumulatifs, s'aggrave et s'accélère en spirale et sont inscrit dans un rapport de force asymétrique (dominant/ dominé). Elle se différencie des dispute ou conflits conjugaux où deux points de vue s'opposent dans un rapport d'égalité et ne sont pas le symptôme d'un couple en difficulté. Dans la violence, il s'agit d'un rapport de domination et de prise de pouvoir de l'auteur sur la victime. Par ces propos et comportements l'auteur veut contrôler et détruire son partenaire.

Les violences sexuelles englobent l'exploitation, les abus sexuels, le harcèlement sexuel, le viol, la pédophilie, l'inceste, l'attouchement, le détournement de mineurs, le harcèlement. Ces formes de violence aboutissent à des traumatismes psychologiques vécus comme un malaise social de survivante avec sa stigmatisation. Elles se développent dans les milieux professionnel, familial, éducatif.

5. Cadre institutionnel et Juridique

5.1. Au plan international

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH) adoptée en 1948 par l'Assemblée des Nations Unies à Paris est l'instrument de base et de référence en matière de droits humains. Elle stipule, dans son article premier que : « Tous les êtres humains naissent libres et égaux en dignité et en droits... » et considère que la dignité est inhérente à tous les humains qui ont des droits égaux et inaliénables, ceci demeure le fondement de toute liberté, de toute justice, de la paix dans le monde. Cette déclaration est suivie en 1966 par les deux pactes internationaux que sont :

- Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques.

- Le Pacte International Relatif Aux Droits Economiques, Sociaux Et Culturels,⁶ de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés.
- La Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes (CEDEF/CEDAW) 1979)1 : signée et ratifiée par les Comores
- La Convention Relative aux Droits de l'Enfant du 20 Décembre 1989 est ratifiée et adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies en 1989 est un traité international qui a été ratifié par 195 Etats dont les Comores. C'est en effet le premier texte qui a réellement reconnu les moins de 18 ans comme des êtres humains à part entière... La Convention de l'OIT n°6 sur le travail de nuit des enfants de 1919 ;
- La Convention de l'OIT n°29 sur le travail forcé de 1930 ;
- La Convention de l'OIT n°89 sur le travail de nuit des femmes (révisée) de 1948 ;
- La Convention de l'OIT n°100 sur l'égalité de rémunération de 1951 ;
- La Convention de l'OIT n°105 sur l'abolition du travail forcé de 1957 ;
- La Convention de l'OIT n°111 sur la discrimination (emploi et profession) ;
- La Convention de l'OIT⁷ n° 138 relatives à l'âge minimal d'admission à l'emploi relative au travail des enfants de 1973 ;
- La Convention de l'OIT n° 182 relatives aux pires formes de travail des enfants de 1999.

Par ailleurs l'Union des Comores est engagée dans la poursuite des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), et des nouveaux Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés en 2015.

5.2. Au plan Africain

Ces instruments internationaux ont été complétés par l'adoption la Charte Africaine de droit de l'homme dont le but est de garantir le respect des droits de l'Homme par les Etats africains. Les Comores ont signé et ratifié principalement :

- La Charte Africaine des Droits de L'homme et des Peuples signée à Nairobi au Kenya le 21 Juin 1981.
- La Charte Africaine des Droits et du Bien- être de l'Enfant, adoptée à Addis Abeba en Juillet 1990
- Le Protocole à la Charte Africaine des droits de l'Homme et des Peuples relatifs aux droits de la femme en Afrique dit « Protocole de Maputo ».
- Le Protocole portant création d'une Cour Africaine qui est un organe de promotion et de protection des Droits de l'Homme et des Peuples, (adopté le 10 Juin 1998, entré en vigueur le 25 Janvier 2004).

⁶ Qui, en son article 3, engage les Etats à assurer « le droit égal qu'ont l'homme et la femme au bénéfice de tous les droits économiques, sociaux et culturels qui y sont énumérés », en son article 2, engage les Etats parties à assurer « le droit égal des hommes et des femmes de jouir de tous les droits civils et politiques y énoncés »

⁷ Organisation internationale du travail

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

5.3. Au plan national

- Lois nationales garantissant l'égalité des sexes et la non-discrimination basée sur le genre

Au niveau juridique, l'application en parallèle des règles coutumières, du droit musulman et du droit moderne d'inspiration française crée un pluralisme juridique complexe. Ainsi, certaines pratiques coutumières et d'autres issues du droit musulman vont à l'encontre des dispositions visant à garantir les principes d'égalité et de non-discrimination relatives au genre contenues dans les conventions internationales de protection des droits humains.

Néanmoins, pour être en harmonie avec la Constitution, plusieurs lois comportant des dispositions interdisant toute discrimination à l'égard de la femme ont été adoptées :

- Le Code électoral, qui prône l'égalité de droit entre l'homme et la femme, en matière d'éligibilité et d'exercice du droit de vote ;
- La Loi n° 84-108 /PR portant Code du travail, modifiée par la loi n°12-12 qui prévoit :
 - L'interdiction des discriminations, notamment celles basées sur le sexe, pour les décisions de l'employeur relatives à l'embauche, aux conditions d'emploi, à la formation, au perfectionnement professionnel, à la rémunération du travail, aux mesures de discipline et de licenciement ;
 - L'interdiction absolue du travail forcé ;
 - L'interdiction du harcèlement sexuel ainsi qu'un renversement de la charge de la preuve en faveur de la victime présumée de harcèlement ;
 - La qualification abusive du licenciement prononcé au cours ou en raison d'un congé maternité ;
- La Loi n° 04-006 AU portant Statut général des fonctionnaires de l'Union des Comores, interdisant toute forme de discrimination entre les fonctionnaires en raison de leur genre, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi public ;
- La Loi n° 95-013 du 24 juin 1995 portant Code de la santé publique et de l'action sociale pour le bien-être de la population, qui autorise expressément le recours à toutes les techniques et méthodes de la planification familiale, à l'exception de l'Interruption Volontaire de Grossesse (IVG), laquelle est interdite et passible de peines d'emprisonnement.
- La Loi n° 94-023/AF portant Orientation sur l'éducation interdisant la discrimination à l'égard de la femme ;
- La Loi n° 14-036/AU du 22 décembre 2014, portant Prévention et répression des violences faites aux femmes en Union des Comores, promulguée en mai 2015. Ce texte vise notamment à donner une réponse pluridisciplinaire aux violences faites aux

femmes et aux filles. Elle prévoit en particulier des obligations générales à la charge de l'État, notamment des différents ministères en charge de l'éducation nationale, de la famille et de la justice en vue de :

- La prise en compte, dans l'élaboration et le déploiement des programmes nationaux d'éducation, des objectifs de mixité, d'égalité réelle, de la lutte contre les violences basées sur le genre et le sexisme.
- La formation effective des acteurs de la lutte contre les violences basées sur le genre ;
- La prise en charge effective et la réhabilitation des victimes de violences ;
- La mise en place d'un cadre institutionnel favorable à la lutte contre les violences.
- La Loi n°11-006/AU sur la Décentralisation de 2011, qui fait obligation de la parité homme/femme dans les élections municipales ;
- Le Code de procédure civile et le Code de procédure pénale fixant l'égalité des sexes devant les dispositions de la loi comorienne ; la révision du Code de procédure pénale faisant passer le viol sur mineur du simple 'délit' au 'crime' (« loi Mourad »).
- **Le Code de la Famille, adopté en 2005**, consacre également plusieurs dispositions protégeant l'égalité et la non-discrimination, notamment :
 - En définissant l'âge minimum légal de mariage (18 ans), mais en prévoyant néanmoins une dérogation « pour des motifs graves et légitimes » laissés à la seule appréciation de la personne devant célébrer le mariage.
 - En exigeant, un consentement libre et éclairé pour les fiançailles ou le mariage, mais laissant néanmoins au tuteur matrimonial la femme, ou « wali », la possibilité de la représenter seul.
 - En définissant les engagements respectifs devant être pris par les époux (fidélité, assistance, secours, respect mutuel...) ;
 - En reconnaissant à la femme la possibilité de demander le divorce (pour défaut d'entretien du mari tels que devant être normalement accompli, en cas d'absence ou d'abandon du foyer, en cas de démence ou maladie grave empêchant la communauté de vie, en cas de sévices perpétrés par le conjoint... ou simplement en cas de désir de rupture prononcé par la femme, celle-ci devant alors s'acquitter d'une indemnité compensatrice fixée par recours à un juge compétent) ;
 - En garantissant à la femme la primauté pour la garde des enfants en cas de séparation (le père devant porter assistance pour les frais d'éducation et de vie).

Cependant, les dispositions de ce texte restent en deçà des dispositions censées assurer l'égalité de droits entre hommes et femmes puisqu'un statut juridique inférieur leur est malgré tout réservé, au regard des droits/avantages réservés aux hommes tels que la tutelle matrimoniale, la polygamie et la répudiation, clairement explicités par le texte.

Initiatives engagées

Le Ministère de la Santé, de la Solidarité, de la Protection sociale et de la Promotion du genre est impliqué dans la mise en œuvre du plan Comores Emergent et de l'agenda 2063 de l'union africaine en ce qui concerne la lutte contre les violences faites aux femmes aux mineurs, les mariages précoces et forcés. Plusieurs

engagements visant à renforcer et intégrer des mécanismes de résolution des conflits au niveau local, à prévenir et éradiquer toute forme de violence basée sur le genre, en créant notamment des structures de coordination destinées à renforcer les actions entreprises au niveau institutionnel, permettent de démontrer aujourd'hui la volonté de l'Etat comorien de trouver des réponses adaptées aux situations de violences.

La mesure phare du Gouvernement de l'Union des Comores en faveur de la lutte contre les violences faites aux femmes et aux mineurs, incluant la thématique des mariages précoces et forcés, relève de la Présidence de la République via la promulgation de la Loi de Mai 2015 portant prévention et répression des violences faites aux femmes en Union des Comores.

La mise en place en 2015 du bureau de coordination de la plateforme nationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et la mise à disposition des locaux aux cellules d'écoute des trois îles cette même année, la création de l'observatoire des violences, la validation d'un document national sur la formation en prise en charge holistique des survivants de VBG, financé par le projet vaccin en sont des illustrations. Par ailleurs des chantiers sont ouverts notamment en ce qui concerne la formation sur la prise en charge psychologique et médicale des femmes victimes de violences. Ainsi, à titre d'exemple, selon le rapport de L'ADSF⁸, une formation sur la prise en charge psychologique des victimes de violences a été organisée à Mohéli, 15 personnes, à Anjouan 20 personnes et Ngazidja 25 personnes de 2018 à 2019. Au Total 60 personnes ont bénéficié d'une formation en prise en charge psychologique. Cette formation visait à donner au personnel des cellules d'écoutes, des médecins, des policiers, des gendarmes, des magistrats, des associatifs les notions-clés en matière d'accueil et d'accompagnement psychologique des victimes de violences. Cette formation a également permis de réunir différents acteurs, notamment le juge des enfants, les différentes directions insulaires du genre, ainsi que des membres de la société civile afin de les sensibiliser sur les conséquences psychologiques des violences. 60 agents de santé (médecin, infirmier, sage femmes, santé service d'écoute) ont bénéficié d'une formation sur la prise en charge médicale des survivants des VBG⁹. Sur financement Australien Aïds, Des causeries ont été organisées dans les localités 11 à Mohéli, 10 à Anjouan, 10 à Ngazidja ; et 45 personnes ont bénéficié une formation sur la prise en charge juridique, dont 15 à Anjouan, 15 à Ngazidja, 10 à Mohéli.

D'autres initiatives ont également été prises de façon à renforcer les réponses fournies par les services d'écoutes et de protection des îles : ainsi a été décidée, par exemple, la mise à disposition d'un local de prise en charge des mineurs au sein des cellules d'écoute d'Anjouan et de Mohéli pour tous les enfants victimes de violence ou de maltraitance. La bonne gestion de ces lieux permettra d'intégrer dans ces structures, le cas du volet des femmes victimes de violence âgées de dix-huit ans et plus. L'harmonisation et l'uniformisation du travail réalisé au niveau des services

⁸ Association agir pour le développement de la santé de femme.

⁹ Violence basée sur le genre

d'écoutes sont planifiées dans le plan opérationnel 2016 de la Direction Nationale de Promotion du Genre (DNPG).

Les mesures listées ci-dessus sont déjà traduites dans les piliers du document Comores émergent, notamment « promotion de l'équité et de l'égalité de genre », qui a priorisé des actions en direction de la protection des femmes et des mineurs victimes de violences et de maltraitance.

Enfin, la réforme du secteur de la Justice engagée par l'Etat et qui est principalement financée par l'Union européenne vise à apporter un cadrage juridique solide et effectif. Cette réforme de la justice (ou Politique nationale du secteur de la justice - PNSJ) dont l'objectif général est de contribuer à la consolidation de l'Etat de droit et à la bonne gouvernance en Union des Comores par la réforme du système judiciaire, se fonde sur dix orientations parmi lesquelles l'amélioration de l'accessibilité et l'efficacité du service public de la justice ; le renforcement de la sécurité judiciaire en renforçant les capacités des acteurs de la justice ; la compilation, l'actualisation et la diffusion du droit positif ; la lutte contre la corruption... Plus précisément, l'ensemble de ces axes permettront ainsi d'assainir le secteur judiciaire et de proposer un cadre légal permettant aux victimes et aux auteurs d'agressions une prise en charge adaptée devant le droit comorien, sans stigmatisation de la victime, sans complaisance pour l'agresseur, tout en proposant un éventail de mesures légales permettant le respect des droits de chacun devant le système judiciaire.

Ce programme impliquera, au-delà du système judiciaire, des acteurs publics ou privés considérés comme étant des parties prenantes du secteur de la justice, entre autres le Secrétariat Général du Gouvernement (SGG), la Commission des Lois de l'Assemblée de l'Union, la Commission Nationale de Prévention et de Lutte contre la Corruption (CNPLC), la Commission Nationale des Droits de l'Homme et des libertés (CNDHL), l'Université des Comores (Faculté de droit, CUFOP) ainsi que des Organisations de la Société Civile.

La présente plan d'action de lutte contre les violences faites aux femmes (VF), l'exploitation abus et harcèlement sexuel (EAHS) traduit l'engagement ferme de la banque mondiale financeur du projet d'appui à l'acquisition des vaccins contre la covid-19 et au renforcement du système de santé, du ministère de la santé de l'Union des Comores afin d'assurer une coordination efficace et efficiente des actions de prévention et protection des victimes de violence, ainsi que la gestion des informations et des données en la matière. Il est en effet capital que le projet en question et la banque mondiale et les Partenaires financier engagés ainsi que les structures spécialisées travaillant sur les thématiques de prévention et de prise en charge des victimes puissent trouver dans ce travail un cadre coordonné leur permettant de concentrer leurs efforts et d'organiser une réponse concertée aux problèmes de violences envers les femmes identifiés.

Violence basée sur le genre en contexte Covid-19

Le projet a mis en place un mécanisme simple efficace afin de contribuer à la prévention et la gestion des VBG EAS, HS : signature de document de bonne conduite de la banque mondiale, divulgation de l'instrument violentometre, sensibilisation dans les différents ateliers financés par le projet, mise en place de comité de gestion des plaintes.

Ce plan comprend également, un dispositif de suivi évaluation des activités pour s'assurer de la qualité, de la démarche de mise en œuvre des mesures et de l'efficacité des résultats. Des indicateurs de résultat sont dans le document cadre de résultats du projet d'appui, à l'acquisition du vaccin contre la covid-19 et au renforcement du système de santé

Plan d'action : tableau des activités

En se référant au PEES, et au CGS du projet, le financement additionnel, ce plan d'action VBG repose sur plusieurs piliers :

Actions	Responsables	Délais	Budget	Observation
1. Suivi de la compréhension et de la signature du « Code de conduite individuel », comprenant des sanctions claires par tous les employés, confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG, EAS, HS ¹⁰	SMS/RPM	T 1	2.000.000	
2. Formations				
2.1. Formation des parties prenantes sur les VBG/EAS/HS y compris les points focaux VBG dans les communautés intervenantes dans le MGP	SMS		7.000.000	
2.2 Mise en place d'un plan de formation et de sensibilisation sur la lutte contre les VBG/EAS/HS, ainsi que sur la gestion des plaintes y afférentes au niveau de chaque service du projet d'appui à l'acquisition des vaccins contre la covid-19 et au	SMS	T 2	1.000.000	

¹⁰ Harcèlement sexuel

renforcement du système de santé.				
2.3 Formation de partage de compétence du chargé de VBG, dans ce domaine, dans un milieu approprié, sur le travail en réseau, la victimisation, la communication en matière de VBG, EAS/HS, et suivant les normes de la banque mondiale	CNA/RS E/RAF	T 3	6.000.000	
2.4 Formation/sensibilisation des employés et des parties prenantes, y compris les communautés affectées, sur les principes et les procédures de prévention et de signalement des incidents de VBG/EAS/HS, mais aussi sur la prise en charge des VBG ainsi que les services qui y seront offerts	SMS/ DSF	T 1	7.000.000	Activité DSF
3. Autres activités				
Cartographie et évaluation des capacités des fournisseurs de services de prise en charge des cas de VBG/EAS/HS	SMS	T 3	7.000.000	
Suivi et évaluation de la performance en matière de la mise en œuvre du plan d'action	SMS/CN A/RSE	T 3	1.000.000	
Insertion des dispositifs EAS/HS dans les documents environnementaux et sociaux, dans les documents de passation de marché et dans les documents du projet comme le PTBA, le plan de renforcement de capacité et le plan de communication	CNA	T 1	0	
Elaboration du cadre de responsabilisation et d'intervention aux actions du plan	UGP/ SMS	T 2	1.000.000	

Mise à disposition d'un spécialiste social doté de compétence en VBG au niveau des entreprises	SMS/ RPM	T 1, T 2, T 3, T 4	0	Prise en charge entreprise
Insertion d'un message de lutte contre le VBG/EAS/HS sur les panneaux de chantier	SMS/ RPM	T 1, T 2, T 3, T 4	5.00.000	
Suivi et évaluation de la performance en matière de la mise en œuvre du plan d'action	SMS/CN A/RSE	T 3	3.000.000	
Total			28.500.000	

Sensibilisation et prévention

Information/sensibilisation des parties prenantes, y compris les communautés affectées.

A/ Thème de sensibilisation,

- Harcèlement, abus, exploitation
- Violence sexiste et droit humaines
- Masculinité
- La sexualité, discrimination,

B/ signalement,

- Les services impliqués dans la lutte (numéro vert, service d'écoute, service juridique, association)

Code de bonne conduite

Code de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes Environnementale, Sociale, Hygiène et Sécurité (ESHS) et des exigences en Hygiène et Sécurité au Travail (HST) ainsi que de la Prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et des Violences Contre les Enfants (VCE)

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est important de se conformer aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), de respecter les exigences du projet en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST) et de prévenir les violences basées sur le genre (VBG) incluant les exploitations et abus sexuels (EAS) et les harcèlements sexuels (HS) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou de résiliation éventuelle du contrat. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs de VBG, EAS, HS ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement aux activités de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), aux VBG et aux VCE, tel que requis par le projet ;
2. respecter les mesures barrières partout pour ma protection et celle de mes collègues ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre les actions qui me sont confiées dans le PCGES y compris toutes les annexes ;
4. Appliquer le Plan de gestion HST et les conseils et orientations du spécialiste HSE du projet en la matière et conformément aux directives définies et validées ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents en cas de besoins ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler

quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;

11. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances tout cas présumé ou avéré de EAS/HS ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par le projet, ou toute violation du présent Code de conduite.

Sanctions

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

1. L'avertissement informel (verbal) ;
2. L'avertissement formel (écrit) ;
3. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
4. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de trois mois ;
5. La résiliation de mon contrat ;
6. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je me conformerai au Plan cadre de gestion environnementale et sociale, de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme des VBG/EAS/HS et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel.

Je reconnais, en signant les présentes, avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG/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