



A Tassec Investment Holdings ' Company

# Code de bonne conduite en matière de Violence Basée sur le Genre (VBG) et d'Exploitation, Abus et Harcèlement sexuels (EAHS)

*Prévention, atténuation des risques et intervention*

**SCANNING SYSTEMS-SGES-CD01 : Code de bonne conduite en matière de VBG et EAHS**

<b>Date d'approbation</b>	
<b>Date d'entrée en vigueur</b>	<b>Version A : 17 Septembre 2024</b>
<b>Historique de révision</b>	<b>Version B révisée : 17 Octobre 2024</b> <b>Version B révisée : 17 Juillet 2025</b>
<b>Remplacé/modifié</b>	<b>Version C : 21 Juillet 2025</b>

## Table des matières

1.	Introduction .....	1
2.	Objectifs.....	1
3.	Politique de Scanning Systems sur la VBG et le EAHS .....	2
3.1	Violence Basée sur le Genre (VBG) .....	2
3.2	Hygiène et Santé au Travail (HS) .....	2
3.3	Sécurité et Environnement (SE).....	3
4.	Engagement et Valeurs fondamentales de Scanning Systems .....	3
4.1	Responsabilités.....	3
4.2	Droits .....	4
5.	Références et lois :.....	4
6.	Application pratique des directives .....	5
6.1	Respect et Inclusion : .....	5
6.2	Prévention de la VBG, de l'EAS et du HS : .....	5
6.3	Utilisation des Mécanisme de gestion des plaintes .....	6
7.	Comportements interdits.....	6
7.1	Violence Basée sur le Genre (VBG) : .....	6
7.2	Exploitation et Abus Sexuel (EAS) .....	6
7.3	Harcèlement Sexuel (HS) : .....	6
8.	Procédures en Cas de Violation .....	7
8.1	Réclamation des Violations :.....	7
8.2	Enquête et Mesures Disciplinaires :.....	7
9.	Soutien et assistance .....	7
10.	Formation et Sensibilisation .....	7
11.	Suivi et évaluation .....	8
12.	Conclusion .....	8
13.	Annexes.....	10
	Annexe 1 : Déclaration d'Engagement au Code de Conduite au sein de Scanning Systems .....	10
	Annexe 2 : Nos engagements envers nos collègues .....	10
	Annexe 3 : Nos engagements envers nos partenaires et les communautés locales riveraines des PCJ.....	12
	Annexe 4 : Comment soulever des préoccupations ou signaler un incident .....	15
	Annexe 5 : Plan de Formation et Sensibilisation .....	16
	Annexe 6 : Affiche de Sensibilisation : Soutien et Respect.....	17
	Annexe 7 : Affiche d'Information : Confidentialité et soutien aux survivantes .....	18
	Annexe 8 : Code de conduite du personnel de l'entrepreneur .....	19

## 1. Introduction

L'adoption d'un code de conduite relatif à la violence basée sur le genre (VBG), à l'exploitation et à l'abus sexuel (EAS), ainsi qu'au harcèlement sexuel (HS) est essentielle pour instaurer et maintenir un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif au sein de Scanning Systems et de ses démembrés (Bureaux-pays et PCJ) et de ses prestataires de services (entreprises des travaux, bureaux de contrôle, bureaux d'études, etc.). Ce code établit des attentes claires en matière de comportement professionnel et éthique, et reflète l'engagement de l'organisation à créer un cadre de travail où chaque individu se sent respecté et protégé.

Le présent code de conduite s'applique aux membres du conseil d'administration et de la direction et des bureaux-pays, aux gestionnaires des PCJ, au personnel international et national, aux stagiaires et aux personnes consultantes (aux fins des présentes le « Personnel »), prestataires de services et aux organisations partenaires. Toutes et tous sont tenus, en toute circonstance et sans exception, de respecter le présent Code et les normes de conduite qui y sont décrites, tant dans le cadre de l'exercice de leur fonction qu'à l'extérieur de celui-ci. Chacune et chacun est ainsi responsable de connaître, de comprendre et d'agir en conformité avec le Code de conduite.

## 2. Objectifs

Ce code de conduite VBG/EAS/HS a pour objectifs de :

- Préciser les principes directeurs encadrant la prévention de VBG / EAHS ;
- Prévenir VBG/EAHS qui pourraient être commis envers toute personne visée par les interventions de Scanning Systems et à prévenir toute forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir au sein de la Société, y compris lors d'activités externes liées à Scanning Systems et d'activités non liées à la Société auxquelles pourraient s'adonner le personnel.
- Établir des normes claires de comportement professionnel et éthique, alignées sur les valeurs de respect, d'intégrité et de diversité.
- Assurer la conformité avec les normes internationales et les lois nationales, y compris la Convention 190 de l'OIT, et le Code Pénal de Côte d'Ivoire, pour la protection contre la VBG, l'abus, l'exploitation et le harcèlement sexuel.
- Intégrer des pratiques responsables, telles que des programmes de sensibilisation et des initiatives de soutien, qui contribuent à la durabilité et au bien-être à long terme de tous les employés et toutes les parties prenantes.

- Offrir des mesures de soutien adéquates aux victimes de violence, d'abus, d'exploitation ou de harcèlement, incluant l'accès à des services de conseil et de soutien pour toutes les activités de Scanning Systems.

### **3. Politique de Scanning Systems sur la VBG et le EAHS**

La présente politique vise à prévenir, détecter et répondre à toute forme de violence basée sur le genre (VBG), ainsi qu'à garantir des conditions de travail sûres, saines et respectueuses de l'environnement dans l'ensemble des activités de Scanning Systems , incluant les employés, sous-traitants, prestataires, partenaires et communautés concernées par les projets.

#### **3.1 Violence Basée sur le Genre (VBG)**

- Politique de tolérance zéro contre toute forme de violence, harcèlement ou discrimination fondée sur le genre.
- Mise en place d'un Code de conduite VBG à signer par tout employé, prestataire ou sous-traitant.
- Intégration de clauses VBG dans tous les contrats de prestation et de sous-traitance.
- Mécanisme de plainte confidentiel, accessible aux victimes et témoins, avec interdiction de représailles.
- Formations obligatoires sur la prévention et la détection des cas de VBG pour l'ensemble du personnel.
- Engagement à traiter toute infraction avec des mesures disciplinaires immédiates (avertissement, exclusion, résiliation de contrat).
- Suivi assuré par le responsable ESG et le personnel social dans les PCJ.

#### **3.2 Hygiène et Santé au Travail (HS)**

- Évaluation régulière des risques sanitaires liés aux conditions de travail (eau, propreté, maladies, bruit, etc.).
- Fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) conformes et adaptés à chaque poste.
- Organisation de visites médicales, de contrôles d'hygiène et de sensibilisations sanitaires.
- Mise en place d'un plan de prévention H&S sur chaque chantier et PCJ.
- Participation active des employés à l'amélioration continue des conditions sanitaires (via le comité HSE).
- Suivi des indicateurs H&S dans les rapports E&S et lors des audits internes/externes.

### 3.3 Sécurité et Environnement (SE)

- Séparation claire des zones piétonnes et des voies d'engins sur les chantiers.
- Planification des travaux pour réduire les nuisances (bruit, vibrations, émissions).
- Gestion des déchets dangereux et non dangereux selon les normes nationales et internationales.
- Tenue à jour des plans d'urgence et de gestion des incidents (incendies, fuites, accidents).
- Audits environnementaux annuels avec mise en œuvre de plans correctifs.
- Intégration des exigences de la SO4 (sécurité) et SO3 (pollution) de la BAD.

## 4. Engagement et Valeurs fondamentales de Scanning Systems

Scanning Systems s'engage à respecter les valeurs fondamentales suivantes pour promouvoir une culture d'entreprise positive et éthique :

- **Respect de l'Individu** : Valoriser et respecter chaque individu, indépendamment de son genre, de sa race, ou de son statut. Chaque membre de la société doit être traité avec dignité et respect.
- **Égalité et Inclusion** : Promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion dans toutes les pratiques organisationnelles. Encourager un environnement où chacun peut contribuer pleinement, quel que soit son parcours ou ses caractéristiques personnelles.
- **Intégrité et Transparence** : Maintenir des standards éthiques élevés et encourager la transparence dans toutes les actions et décisions. Agir avec intégrité et responsabilité envers toutes les parties prenantes.
- **Tolérance zéro** : Toute forme de VBG ou de EAHS est inacceptable. Des mesures disciplinaires appropriées seront prises envers le/la contrevenant(e) à l'issue d'un processus d'enquête. Le VBG ou le EAHS peut être un motif de renvoi.

Ces valeurs orientent les comportements et les décisions quotidiennes, renforçant l'engagement envers des pratiques responsables et durables.

Les annexes 2 et 3 donnent les détails sur nos engagements vis-à-vis de nos collègues, et vis-à-vis de nos partenaires et communautés riveraines des PCJ.

### 4.1 Responsabilités

Scanning Systems a la responsabilité de tout mettre en œuvre pour que les lieux de travail et ses opérations soient exempts de violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels. La société prend des mesures pour protéger le personnel, les membres du conseil

d'administration, les stagiaires, les bénévoles, les entrepreneurs et les sous-traitants, y compris les partenaires, ainsi que toutes autres parties prenantes contre la violence sexuelle.

Scanning Systems met à la disposition du personnel, des bénéficiaires et de toute personne associée à une opération ou un projet, des mécanismes de signalement ou plainte, afin de leur permettre de l'informer de tout comportement inapproprié ou de dénoncer toute situation de VBG / EAHS. Tout signalement/dénonciation est traité avec diligence et en toute discrétion.

Scanning Systems a la responsabilité de signer une Convention / Protocole de collaboration avec les structures spécialisées dans les localités d'implantation (Siège, Bureaux-pays, PCJ).

#### **4.2 Droits**

Les partenaires de Scanning Systems ont le droit à :

- Un environnement de travail qui ne tolère aucunement la violence sexuelle, l'exploitation, le harcèlement et les abus sexuels et qui les condamne ;
- L'égalité de traitement en matière d'emploi et de volontariat sans violence sexuelle, exploitation, ni abus sexuels ;
- Un accès aux mesures de soutien, aux services et aux aménagements appropriés si elles sont victimes de violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuels;
- Un traitement approprié en fonction des circonstances advenant un incident de violence sexuelle, d'exploitation, de harcèlement et d'abus sexuel.

#### **5. Références et lois :**

Les lois et références essentielles qui guident l'engagement à créer des environnements de travail sûrs et respectueux à Scanning Systems comprennent :

- **Système de sauvegardes intégré (SSI) de la Banque Africaine de Développement** à travers la Sauvegarde Opérationnelle Environnementale et Sociale 2 (SO 2) de la BAD relative aux « Conditions d'emploi et de travail et la SO 4 relative à la « Santé, sûreté et sécurité communautaires.: souligne l'importance de promouvoir des environnements de travail inclusifs et sûrs, alignés sur les standards internationaux de lutte contre la violence et le harcèlement.
- **Lois et règlements de chaque pays bénéficiaire relatifs à la Lutte contre le Harcèlement au Travail** : Cette loi vise à protéger les travailleurs contre toute forme de harcèlement en milieu professionnel, conformément aux normes internationales et aux recommandations de l'OIT.
- **Convention n°190 de l'OIT** : Adoptée en juin 2019, cette convention vise à éliminer la violence et le harcèlement en milieu de travail, reconnaissant ces pratiques comme une violation des droits humains et une forme de discrimination.

**Recommandation n°206 de l'OIT :** Accompagnant la Convention n°190, cette recommandation fournit un cadre pour la mise en œuvre de politiques visant à prévenir et à éliminer la violence et le harcèlement en milieu professionnel, en tenant compte des considérations de genre.

## 6. Application pratique des directives

À Scanning Systems, les normes comportementales sont établies pour promouvoir un environnement de travail respectueux et inclusif, en mettant l'accent sur :

### 6.1 Respect et Inclusion :

Scanning Systems s'engage à :

- **Comportement Respectueux :** Traiter chaque individu avec dignité et respect, et promouvoir un environnement de travail inclusif en reconnaissant et valorisant la diversité.
- **Non-Discrimination :** Interdire toute forme de discrimination ou de préjugé fondée sur le genre, la race, l'ethnicité, la religion, l'orientation sexuelle, l'âge ou tout autre statut. Promouvoir l'égalité des opportunités pour tous les employés.

### 6.2 Prévention de la VBG, de l'EAS et du HS :

Scanning Systems met en place des actions pour :

- **Formation Continue :** Fournir des formations obligatoires sur la VBG, l'EAS, et le HS, et appliquer les connaissances acquises pour prévenir et répondre à ces comportements à la fois au siège de Scanning Systems, filiales et aux PCJ. Obliger ses fournisseurs des biens et services (entreprises des travaux, bureaux de contrôle, bureaux d'études, etc.) à en faire de même.
- **Conformité avec le Code Pénal :** Respecter strictement les dispositions du Code Pénal du pays d'accueil en matière de harcèlement sexuel, notamment l'article 418 qui prohibe toute forme de harcèlement sexuel sous peine de sanctions pénales.
- **Sensibilisation par Affichage :** Afficher des informations claires et informatives dans tous les locaux de la société (siège, bureaux pays et PCJ) pour sensibiliser les employés et les visiteurs aux normes de conduite et aux procédures de réclamation. Obliger ses fournisseurs des biens et services (entreprises des travaux, bureaux de contrôle, bureaux d'études, etc.) à en faire de même.
- **Encouragement à la réclamation :** Encourager la réclamation de tout comportement inapproprié via des canaux de communication sécurisés et confidentiels.

### 6.3 Utilisation des Mécanisme de gestion des plaintes

Scanning Systems s'engage, tel que défini dans le mécanisme de gestion des plaintes, à mettre en place le mécanisme dédié pour faciliter le dépôt des plaintes, assurer la confidentialité totale et la protection des informateurs, et traiter efficacement les incidents signalés.

## 7. Comportements interdits

### 7.1 Violence Basée sur le Genre (VBG) :

**Définition :** La VBG comprend tout acte de violence dirigé contre une personne en raison de son genre, incluant, mais sans s'y limiter, la violence physique, verbale, sexuelle, psychologique et économique.

**Interdiction :** Toute forme de VBG est strictement interdite. Les membres de l'entreprise doivent s'abstenir de toute action ou comportement qui pourrait causer du tort ou du mal à une personne en raison de son genre.

### 7.2 Exploitation et Abus Sexuel (EAS)

- **Contexte :** On parle de EAHS lorsqu'un tel comportement :
  - (i) Interfère avec le travail ;
  - (ii) (ii) est commis dans une condition d'emploi ;
  - (iii) Ou (iii) crée un environnement de travail intimidant, hostile ou non sécurisant.
- **Définition :** L'Exploitation Sexuelle consiste à abuser d'une position de pouvoir ou de confiance pour tirer profit sexuellement de quelqu'un, souvent en exploitant la vulnérabilité de cette personne.
- **Définition :** L'Abus Sexuel désigne tout acte ou menace d'actes sexuels non consentis, où la personne est forcée ou manipulée à participer.
- **Interdiction :** Toute forme d'exploitation ou d'abus sexuel est strictement interdite. Les membres de l'organisation doivent s'abstenir de tout comportement ou acte qui pourrait exploiter ou abuser d'une autre personne.

### 7.3 Harcèlement Sexuel (HS) :

Le harcèlement sexuel comprend toute attention sexuelle non désirée, demande de faveurs sexuelles ou autre comportement verbal ou physique ou geste de nature sexuelle qui crée un environnement de travail (malaise) hostile ou offensant.

Toute forme de harcèlement sexuel est strictement interdite au sein de Scanning Systems, que ce soit dans ses bureaux au siège, au niveau pays ou dans les PCJ. Cette interdiction s'applique non seulement aux interactions avec les employés mais aussi avec les passagers, les visiteurs,

les usagers, les prestataires de services, les communautés riveraines, et tout autre individu se trouvant dans ces environnements.

## 8. Procédures en Cas de Violation

### 8.1 Réclamation des Violations :

- **Procédure de réclamation** : Les membres sont invités à utiliser les canaux de réclamations sécurisés pour rapporter toute violation de ce code de conduite via le mécanisme de gestion des plaintes mis en place par Scanning Systems. Les réclamations se font en toute sécurité, en accord avec les lois et les normes et standards applicables.
- **Confidentialité** : Garantir une stricte confidentialité des informations et des personnes impliquées dans le processus de réclamation et d'investigation, en respectant les réglementations légales locales.

### 8.2 Enquête et Mesures Disciplinaires :

- **Enquête** : Chaque réclamation est immédiatement suivie d'une enquête rapide et objective pour déterminer les faits et prendre les mesures appropriées, en accord avec les exigences internes applicables.
- **Mesures Disciplinaires** : En cas de violation confirmée, des mesures disciplinaires strictes et appropriées seront prises pour répondre à la situation et prévenir les récidives, en conformité avec les dispositions légales en vigueur. Ces mesures peuvent inclure des sanctions disciplinaires allant jusqu'au licenciement, en accord avec les pratiques établies.

## 9. Soutien et assistance

- **Soutien aux Victimes** : Scanning Systems s'engage à offrir un soutien aux victimes de Violence Basée sur le Genre (VBG), d'Exploitation et Abus Sexuel (EAS), et de Harcèlement Sexuel (HS). Cela inclut l'accès à des services de conseil professionnel, des soins médicaux en cas de besoin, et une orientation vers des ressources externes spécialisées. Chaque individu sera écouté et soutenu tout au long du processus de réclamation et au-delà.
- **Ressources Disponibles** : Scanning Systems met à disposition des informations détaillées sur les ressources de soutien disponibles, à la fois internes et externes. Cela inclut des contacts directs avec des services spécialisés, garantissant aux victimes un accès rapide et confidentiel à l'aide nécessaire pour leur rétablissement et leur protection.

## 10. Formation et Sensibilisation

- **Programmes de Formation** : Scanning Systems s'engage à mettre en place un programme de formation régulière pour sensibiliser tous le personnel et les

communautés riveraines, ainsi que ses prestataires de services aux questions de VBG, d'EAS et de HS. Ces formations visent à éduquer sur les meilleures pratiques pour prévenir ces comportements et à fournir les compétences nécessaires pour intervenir efficacement en cas d'incident. Investir dans la formation continue renforce l'engagement envers une culture respectueuse et sécurisée.

- **Campagne de sensibilisation** : Scanning Systems s'engage à organiser régulièrement des campagnes de sensibilisation pour promouvoir une culture de respect, d'inclusion et de tolérance zéro envers la violence, l'exploitation et le harcèlement. Ces campagnes visent à renforcer la compréhension collective des normes de comportement attendues, encourager le dialogue ouvert sur ces questions sensibles, et promouvoir la responsabilité individuelle et collective.

## 11. Suivi et évaluation

- **Évaluation Continue** : Scanning Systems met en place des mécanismes robustes pour évaluer régulièrement l'efficacité des politiques et procédures concernant la VBG, l'EAS et le HS. Cette évaluation inclut l'analyse des données sur les incidents réclamés (un indicateur de performance), les résultats des enquêtes, et l'efficacité des mesures prises en réponse. Ces informations permettent à Scanning Systems d'identifier les domaines nécessitant des améliorations et de répondre de manière proactive aux défis émergents.
- **Amélioration Continue** : Scanning Systems utilise les résultats des évaluations pour guider une amélioration continue des pratiques et politiques. Adapter les programmes de formation, réviser sa politiques E&S, et consulter activement les parties prenantes pour intégrer les meilleures pratiques et répondre aux normes émergentes est crucial. Cette approche garantit à Scanning Systems une réponse efficace, transparente et alignée sur les valeurs fondamentales.

## 12. Conclusion

Scanning Systems s'engage fermement à créer un environnement de travail sûr, respectueux et inclusif à travers l'adoption et la mise en œuvre du présent code de conduite contre la violence basée sur le genre (VBG), l'exploitation et l'abus sexuel (EAS), ainsi que le harcèlement sexuel (HS). Ainsi, les principaux engagements de Scanning Systems sont les suivants :

- Établissement de normes claires de comportement professionnel et éthique, garantissant la protection des droits de tous les membres et la promotion d'une culture d'entreprise responsable.

- Intégration des valeurs telles que le respect de l'individu, l'égalité et l'inclusion, pour créer un cadre où chacun peut contribuer pleinement, sans crainte de violence, d'exploitation ou de harcèlement.
- Mise en place de procédures strictes en cas de violation et de soutien détaillé pour assurer des pratiques responsables et un traitement équitable pour tous.
- Évaluation continue des politiques et procédures pour maintenir des environnements de travail conformes aux normes internationales et locales.
- Renforcement de la communauté organisationnelle par le respect rigoureux du code de conduite, contribuant ainsi à un avenir professionnel fondé sur le respect, la sécurité et l'inclusion.
- Engagement à faire de chaque lieu de travail un bastion du respect, de la sécurité et de l'inclusion, permettant à chacun de s'épanouir et de contribuer positivement à une mission collective.

## 13. Annexes

### Annexe 1 : Déclaration d'Engagement au Code de Conduite au sein de Scanning Systems

**Objet :** Cette déclaration sert à formaliser l'engagement des employés, des sous-traitants et des partenaires à respecter le Code de Conduite.

**Texte de l'Engagement :** Je soussigné(e), [Nom de l'employé/sous-traitant], déclare avoir lu et compris le Code de Conduite de Scanning Systems. Je m'engage à respecter ses principes et à contribuer à un environnement de travail respectueux, inclusif et exempt de violence, d'exploitation et de harcèlement. Je comprends que toute violation de ce code peut entraîner des mesures disciplinaires.

**Nom :**

**Date :**

**Signature**

### Annexe 2 : Nos engagements envers nos collègues

Au sein de Scanning Systems et de ses démembrements (Bureaux-pays et CPJ), nous favorisons un environnement de travail sain et prêchons par l'exemple.

#### **Vous cautionner l'approche de Scanning Systems lorsque vous :**

- ✓ traitez toute personne avec respect, sans porter atteinte aux droits des autres;
- ✓ favorisez un environnement de travail dans lequel la diversité a sa place (c'est-à-dire la diversité des antécédents et les différentes visions du monde);
- ✓ participez à une formation sur la violence sexuelle et vous renseignez sur la question;
- ✓ découragez les plaisanteries ou les commentaires sexistes, racistes, hétérosexistes, discriminatoires, etc.
- ✓ respecter la confidentialité de toute personne partie à une plainte;
- ✓ régler les conflits avant qu'ils ne dégénèrent;
- ✓ collaborez aux enquêtes et aux efforts déployés pour les régler.

#### **Vous devez éviter :**

- ✓ Les comportements de nature condescendante ou irrespectueuse, y compris les messages désobligeants, les courriels ou les commentaires sur les médias sociaux;
- ✓ Toute forme d'abus de pouvoir;
- ✓ toute forme de violence sexuelle, y compris le partage de matériel sexuellement explicite sans consentement;
- ✓ l'utilisation des ordinateurs ou de la propriété de Scanning Systems pour compiler, regarder ou partager du matériel pornographique;
- ✓ la banalisation de la violence sexuelle notamment en évitant :
  - d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant le consentement (p. ex., une fois le consentement donné, il ne peut être retiré, l'alcool est utile pour obtenir le consentement, etc.);
  - de nier ou de minimiser la violence sexuelle (par exemple, « un homme reste toujours un homme » ou « la culture est différente ici »);
  - de rendre les survivants responsables d'avoir été agressés (p. ex., une jeune personne qui sort seule « cherche le trouble », les femmes qui portent des jupes courtes sont en partie responsables, etc.) ;
  - d'appuyer les mythes et les stéréotypes entourant l'agression (p. ex., les gens mentent sur le fait d'être agressés, les fausses accusations sont très courantes, etc.)

**Vous devez soulever les préoccupations suivantes :**

- ✓ en cas de suspicion d'éventuelles violations du présent code de conduite ;
- ✓ lorsque vous remarquez des facteurs de risque sur le lieu de travail ou dans les programmes, incluant notamment :
  - l'acceptation de mythes sur le viol (par exemple, « tous les hommes le font »);
  - une forte partialité à l'égard de groupes ou d'individus (p. ex., les remarques, les blagues ou les plaisanteries grossières, le manque de respect à l'égard de subordonnés, les commentaires humiliants à l'égard de bénéficiaires);
  - l'acceptation d'un discours social grossier en dehors du milieu de travail (p. ex. des discussions de plus en plus animées sur des événements d'actualité qui se déroulent dans le milieu de travail ou en dehors de celui-ci);
  - la minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
  - l'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. la consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).

**Vous devez signaler :**

- ✓ les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement;
- ✓ les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques;
- ✓ l'hostilité envers les personnes en raison de la race, de la religion, du sexe, de l'identité sexuelle, de l'expression sexuelle, de l'orientation sexuelle, du handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi du pays bénéficiaire;
- ✓ les incidents de violence sexuelle ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel.

### **Annexe 3 : Nos engagements envers nos partenaires et les communautés locales riveraines des PCJ**

Il nous incombe à Scanning Systems de veiller à ce que tout soit mis en œuvre pour prévenir et atténuer les risques de VBG et de EAHS et ne pas nuire aux communautés riveraines des PCJ.

#### **Vous respectez l'approche de Scanning Systems lorsque vous :**

- ✓ traitez les partenaires et les membres de la communauté locale avec respect et dignité;
- ✓ exercez une prudence particulière pour protéger les enfants contre l'exploitation, le harcèlement et les abus sexuels;
- ✓ reconnaissez et soulignez certaines dynamiques de pouvoir en place dans nos relations de travail et restez attentif à ces réalités (p. ex. reconnaissez vos propres préjugés et privilèges et leur influence sur votre travail, évitez de renforcer les dynamiques de pouvoir);
- ✓ instaurez un climat de confiance et reconnaissez les forces et la contribution des partenaires;
- ✓ engagez les partenaires dans un dialogue sur la VBG et EAHS, en partageant les meilleures pratiques, les leçons apprises et des outils, et ce, sur une base annuelle.
- ✓ divulguez les relations avec les bénéficiaires des opérations et le personnel du partenaire. Les relations avec les bénéficiaires des opérations et le personnel des partenaires reposent généralement sur une dynamique de pouvoir inégale, mais Scanning Systems reconnaît également les liens créés entre des parties prenantes du projet. Scanning Systems demande donc aux personnes de divulguer leurs relations avec les bénéficiaires des opérations et le personnel des partenaires afin d'éviter tout abus de pouvoir. Scanning Systems envisagera des aménagements de travail afin de supprimer autant que possible toute dynamique de pouvoir.

#### **Vous devez éviter :**

- ✓ d'obtenir les services de travailleuses et travailleurs sexuels en tout temps, quelles que soient les lois locales et nationales de votre pays de mission;
- ✓ d'avoir des activités sexuelles avec des enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et des adultes vulnérables, quel que soit l'âge de consentement local ou la reconnaissance à l'échelle locale de l'état de vulnérabilité d'un adulte. L'ignorance ou toute croyance erronée concernant l'âge de l'enfant ou le statut de l'adulte vulnérable<sup>1</sup> ne peut constituer une défense;
- ✓ d'avoir un comportement qui suggérerait ou impliquerait qu'un acte sexuel pourrait être exigé comme condition pour s'engager dans les opérations et services offerts;
- ✓ d'échanger de l'argent, un emploi, des biens ou des services contre des services sexuels, y compris des faveurs sexuelles ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation. Cela comprend l'échange pour les services auxquels les participants aux opérations ont droit;
- ✓ d'exploiter la vulnérabilité des bénéficiaires et des communautés locales, en particulier des femmes et des enfants, ou leur permettre d'être placés dans des situations compromettantes.

---

<sup>1</sup> On entend par « **adulte vulnérable** » toute personne âgée de plus de 18 ans et qui s'identifie comme incapable de prendre soin d'elle-même, de se protéger du mal ou de l'exploitation, ou qui, en raison de son sexe, de sa santé physique ou mentale, de son handicap, de son appartenance ethnique, de son identité religieuse, de son orientation sexuelle, de son statut économique ou social, est considérée comme étant à risque.

### **Vous devez soulever les préoccupations suivantes :**

- ✓ en cas de suspicion d'éventuelles violations du présent code de conduite;
- ✓ lorsque vous remarquez des facteurs de risque de VBG et EAHS :
  - l'acceptation de mythes sur le viol (par exemple, « tous les hommes le font » ;
  - une forte partialité à l'égard de groupes ou de personnes (p. ex. des remarques, des blagues ou des plaisanteries grossières, un manque de respect à l'égard de subordonnés, des commentaires humiliants à l'égard de bénéficiaires);
  - la minimisation d'autres formes d'inconduite comme l'intimidation;
  - l'abus de substances ou l'incitation à la consommation d'alcool (p. ex. consommation excessive d'alcool lors d'un événement lié au travail).
  - l'hostilité, les attitudes dégradantes ou l'objectivation.

### **Vous devez signaler :**

- ✓ les avances sexuelles non désirées, inappropriées ou irrespectueuses ainsi que le harcèlement;
- ✓ les comportements abusifs, les menaces perçues, l'intimidation, les outrages verbaux ou physiques;
- ✓ l'hostilité envers des personnes en raison de la race, de la religion, du sexe, d'un handicap ou d'autres caractéristiques protégées par la loi du pays où le programme est mis en œuvre;
- ✓ les incidents de VBG ou EAHS ou les situations qui menacent la sécurité, la sûreté ou le bien-être du personnel;
- ✓ l'abus sexuel d'enfants.

### **Mesures disciplinaires en cas de non-respect du Code de bonne conduite**

Toute violation du présent Code de bonne conduite en matière de VBG et d'EAHS est considérée comme une faute grave pouvant entraîner des sanctions disciplinaires proportionnées à la gravité de l'infraction. Ces mesures incluent, mais ne se limitent pas à :

- Avertissement écrit : En cas d'infraction mineure ou d'écart isolé.
- Suspension avec enquête approfondie : Mise en retrait temporaire jusqu'à l'aboutissement des enquêtes internes ou externes.
- Résiliation du contrat de travail : En cas de faute grave, notamment :

Tout acte avéré d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuel ;

Toute participation directe ou indirecte à des actes de VBG ;

Toute tentative d'intimidation ou de représailles contre une victime ou un lanceur d'alerte ;

Violation délibérée des politiques internes visant à prévenir et lutter contre ces actes.

- Signalement aux autorités compétentes : Conformément aux lois en vigueur, les infractions graves peuvent être transmises aux autorités judiciaires ou administratives pour des poursuites légales.

## Engagement de tolérance zéro

L'organisation adopte une politique de tolérance zéro vis-à-vis de toute forme de VBG, d'EAHS, ou de toute complicité dans de tels comportements.

#### **Annexe 4 : Comment soulever des préoccupations ou signaler un incident**

##### **Pour soulever une préoccupation ou signaler un incident directement :**

1. Signalez l'incident verbalement ou par écrit à une personne de confiance à Scanning Systems;
2. Appelez ou envoyez un courriel ou envoyez un message WhatsApp au Responsable de Scanning Systems chargé de gestion des VBG :

**Courriel: XXXXX**

3. Appelez \ Envoyez un message \ Contactez-nous sur WhatsApp: XXXX

##### **Pour soulever une préoccupation ou signaler un incident sous le couvert de l'anonymat :**

1. Appelez ou écrivez un courriel au consultant de Carrefour sur les cas de violences sexuelles :

**Courriel: XXXX**

**Appelez \ Envoyez un message WhatsApp : +XXX**

## **Annexe 5 : Plan de Formation et Sensibilisation**

**Objet :** Ce plan détaille les programmes de formation réguliers pour sensibiliser les employés aux aspects du Code de Conduite, y compris la prévention de la VBG, de l'EAS et du HS.

### **Plan de Formation :**

#### **1. Objectifs de la Formation :**

- Comprendre les principes du Code de Conduite.
- Identifier et prévenir les comportements inappropriés.
- Connaître les procédures de signalement.

#### **2. Modules de Formation :**

- Introduction au Code de Conduite : 2 heures
- Sensibilisation à la VBG, EAS et HS : 3 heures
- Formation sur la Sécurité et la Santé au Travail : 2 heures

#### **3. Dates et Lieux des Sessions de Formation :**

- [Insérer les dates et lieux]

#### **4. Formateurs :**

- [Nom des formateurs et leur expertise]

#### **5. Évaluation :**

- Questionnaire de fin de formation pour évaluer la compréhension.

## Annexe 6 : Affiche de Sensibilisation : Soutien et Respect

SCANNING  
A Tesac Investment Holdings Company



La violence n'est jamais acceptable.



Courage, des solutions existent.



Parlez-en au responsable



Respect et sécurité pour toutes.

## VOTRE VOIX COMPTE !



### **SURVIVANTE ?**

VOUS POUVEZ TOUJOURS RÉCLAMER.



### **NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS**

NOUS ÉCOUTONS AVEC RESPECT ET DISCRÉTION.



### **CONFIDENTIALITÉ GARANTIE**

VOTRE HISTOIRE RESTERA ENTRE VOUS ET NOUS.



### **VOTRE AUTORISATION D'ABORD**

RIEN NE SERA PARTAGÉ SANS VOTRE ACCORD.



### **PARLEZ EN TOUTE CONFIANCE**

VOTRE BIEN-ÊTRE EST NOTRE PRIORITÉ.

## Annexe 8 : Code de conduite du personnel de l'entrepreneur

### Code de conduite du personnel de l'entrepreneur (Formulaire SE)

#### Note à l'Employeur :

Les exigences minimales ci-dessous ne doivent pas être modifiées. L'employeur peut y ajouter des exigences supplémentaires pour répondre à des problématiques identifiées, sur la base des évaluations environnementales et sociales pertinentes. Les problématiques identifiées peuvent inclure, entre autres, les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre, la propagation de maladies transmissibles, l'exploitation et les abus sexuels (EAS), le harcèlement sexuel (HS), etc.

*Supprimez cette note avant la publication des documents d'appel d'offres*

#### Note au soumissionnaire :

Le contenu minimal du présent formulaire de code de conduite, tel que défini par l'employeur, ne doit pas être substantiellement modifié. Toutefois, le soumissionnaire peut y ajouter des exigences appropriées, notamment en fonction des spécificités ou des risques liés au contrat. Le soumissionnaire doit parapher et soumettre le formulaire de code de conduite dans son offre.

### CODE DE CONDUITE DU PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR

Nous sommes l'Entrepreneur, [indiquer le nom de l'entrepreneur]. Nous avons signé un contrat avec [indiquer le nom de l'employeur] pour [indiquer la description des travaux]. Ces travaux seront réalisés à [indiquer le site et les autres emplacements concernés]. Notre contrat nous impose de mettre en œuvre des mesures pour traiter les risques environnementaux et sociaux liés aux travaux, notamment les risques d'exploitation, d'abus sexuels et de harcèlement sexuel. Ce code de conduite fait partie des mesures mises en œuvre pour traiter ces risques. Il s'applique à tout notre personnel, ouvriers et autres employés présents sur le chantier ou à tout autre emplacement d'exécution des travaux. Il s'applique également au personnel de tous les sous-traitants ainsi qu'à toute autre personne nous assistant dans l'exécution des travaux. Toutes ces

personnes sont désignées collectivement comme le « personnel de l'entrepreneur » et sont soumises au présent code. Ce code de conduite définit les comportements attendus de la part du personnel de l'entrepreneur.

Notre lieu de travail est un environnement où les comportements dangereux, offensants, abusifs ou violents ne sont pas tolérés, et où toute personne doit se sentir libre de signaler un problème ou une inquiétude sans crainte de représailles.

### **COMPORTEMENTS EXIGÉS**

Le personnel de l'entrepreneur doit :

1. Exercer ses fonctions avec compétence et diligence ;
2. Se conformer au présent code de conduite ainsi qu'à toutes les lois, réglementations et exigences applicables, y compris celles relatives à la santé, la sécurité et au bien-être des autres personnes ;
3. Maintenir un environnement de travail sûr, notamment en :
  - a. veillant à ce que les lieux de travail, machines, équipements et procédés sous sa responsabilité soient sûrs et ne présentent pas de danger pour la santé ;
  - b. portant les équipements de protection individuelle requis ;
  - c. utilisant des mesures appropriées pour manipuler les substances chimiques, physiques et biologiques ;
  - d. suivant les procédures d'urgence applicables ;
4. Signaler toute situation de travail jugée dangereuse et se retirer de toute situation de travail qu'il considère comme présentant un danger imminent et grave pour sa vie ou sa santé ;
5. Traiter autrui avec respect et ne pas faire de discrimination, notamment à l'encontre des femmes, des personnes en situation de handicap, des travailleurs migrants ou des enfants ;
6. S'abstenir de tout harcèlement sexuel, défini comme toute avance sexuelle non désirée, demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle envers un autre membre du personnel de l'entrepreneur ou de l'employeur ;
7. S'abstenir de toute exploitation sexuelle, définie comme tout abus réel ou tenté d'une situation de vulnérabilité ou d'un rapport de pouvoir, à des fins sexuelles, y compris à des fins lucratives, sociales ou politiques ;
8. S'abstenir de tout abus sexuel, défini comme toute intrusion physique de nature sexuelle, réelle ou menaçante, qu'elle soit forcée ou sous des conditions coercitives ou inégalitaires ;

9. Ne pas avoir de relations sexuelles avec des personnes âgées de moins de 18 ans, sauf en cas de mariage préexistant ;
10. Suivre les formations pertinentes qui seront dispensées concernant les aspects environnementaux et sociaux du contrat, y compris sur la santé et la sécurité, l'exploitation et les abus sexuels (EAS) et le harcèlement sexuel (HS) ;
11. Signaler toute violation du présent code de conduite ;
12. S'abstenir de toute représailles envers une personne ayant signalé une violation du présent code ou ayant eu recours aux mécanismes de plainte du personnel de l'entrepreneur ou du projet.

### **SIGNALEMENT DES PRÉOCCUPATIONS**

Toute personne témoin d'un comportement susceptible de violer ce code, ou qui l'inquiète, est encouragée à le signaler rapidement, de l'une des manières suivantes :

1. Contacter [nom de l'expert social de l'entrepreneur ayant de l'expérience dans la gestion des cas d'EAS/HS, ou autre personne désignée] par écrit à [adresse], par téléphone à [numéro], ou en personne à [lieu] ;
2. Appeler le [numéro] pour joindre la ligne directe de l'entrepreneur (le cas échéant) et laisser un message.

L'identité du plaignant sera tenue confidentielle, sauf si la législation nationale impose le signalement. Les plaintes anonymes seront également prises en considération. Nous prenons tous les signalements au sérieux et mènerons les enquêtes nécessaires. Le cas échéant, nous orienterons les victimes vers des prestataires de services appropriés. Aucune représaille ne sera tolérée à l'encontre d'une personne ayant signalé de bonne foi un comportement interdit par ce code. Toute représaille constitue une violation du présent code.

### **CONSÉQUENCES EN CAS DE VIOLATION DU CODE**

Toute violation de ce code par le personnel de l'entrepreneur peut entraîner de graves sanctions, allant jusqu'au renvoi, voire à des poursuites judiciaires.

### **POUR LE PERSONNEL DE L'ENTREPRENEUR :**

J'ai reçu un exemplaire du présent code de conduite dans une langue que je comprends. Je comprends que si j'ai des questions à propos de ce code, je peux contacter [nom de la personne à contacter] pour demander des éclaircissements.

Nom du membre du personnel : [indiquer le nom]

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

Date (jj/mm/aaaa) : \_\_\_\_\_

Contresigné par un représentant autorisé de l'entrepreneur :

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

Date (jj/mm/aaaa) : \_\_\_\_\_

**ANNEXE 1 : Comportements constituant une exploitation ou des abus sexuels (EAS) et des comportements constituant du harcèlement sexuel (HS)**

## **ANNEXE 1 AU FORMULAIRE DE CODE DE CONDUITE COMPORTEMENTS CONSTITUANT UNE EXPLOITATION OU DES ABUS SEXUELS (EAS) ET DES COMPORTEMENTS CONSTITUANT DU HARCÈLEMENT SEXUEL (HS)**

La liste ci-dessous illustre, de manière non exhaustive, les comportements interdits :

### **(1) Exemples d'exploitation ou d'abus sexuels :**

- Un membre du personnel promet un emploi sur le chantier (ex. : cuisine, nettoyage) en échange de relations sexuelles.
- Un agent chargé des branchements électriques promet une connexion aux foyers dirigés par des femmes en échange de relations sexuelles.
- Un membre du personnel viole ou agresse sexuellement un membre de la communauté.
- Un membre du personnel refuse l'accès au site à une personne à moins qu'elle n'accorde une faveur sexuelle.
- Un membre du personnel promet un emploi sous condition de relation sexuelle.

### **(2) Exemples de harcèlement sexuel sur le lieu de travail :**

- Un membre du personnel commente l'apparence ou la désirabilité sexuelle d'un collègue.
- Lorsqu'un membre du personnel se plaint de ces commentaires, on lui répond qu'il/elle l'a « cherché » à cause de sa tenue vestimentaire.
- Des contacts physiques non souhaités entre collègues.
- Un membre du personnel promet une augmentation ou une promotion en échange de photos dénudées.