

**MINISTRE DE LA RECONCILIATION, DE LA
PAIX ET DE LA COHESION NATIONALE**

« : » « : » « : » « : » « : »

**REPUBLIQUE DU MALI
UN PEUPLE – UN BUT – UNE FOI**

« : » « : » « : » « : »



**PROJET DE RESILIENCE COMMUNAUTAIRE ET DES SERVICES
INCLUSIFS (MALIDENKO)**

**PROCÉDURES DE GESTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE
(PGMO)**

Août 2024

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES.....	4
LISTE DES TABLEAUX	5
1. Introduction et contexte :.....	6
2. Objectifs de la PGMO	8
3. Documents de références utilisés	8
4. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet	9
4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet.....	9
Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UGP	9
4.2. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre	11
4.3. Travailleurs contractuels :	11
4.4. Travailleurs des fournisseurs principaux	12
4.5. Travailleurs communautaires	12
5. Évaluation des principaux risques liés à la Main-D'œuvre	13
5.1. Principaux risques liés à la main-d'œuvre :	13
5.2. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet.....	14
5.3. Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet	14
6. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Conditions Générales	18
6.1. Base législative de la PGMO	18
6.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur.....	18
7. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et Sécurité au travail.....	19
8. PERSONNEL RESPONSABLE	20
9. POLITIQUES ET PROCÉDURES	21
9.1. Santé et Sécurité au Travail	21
9.2. Autres politiques générales applicables	22
9.2.1. Droit de se constituer en association	22
9.2.2. Champ d'action des organisations professionnelles.....	22
10. Âge d'admission à l'emploi	22
11. Conditions Générales	24
11.1. Des rémunérations	24
11.2. Des périodes de repos	24
11.3. Des conditions de licenciement.....	24
11.4. De la Non-discrimination et égalité des chances	25
12. Mécanisme de Gestion des Plaintes	25
13. Gestion des fournisseurs et prestataires	27

14.	Procédures de suivi et de rapport des types de travailleurs du projet	27
14.1.	Travailleurs directs.....	27
14.2.	Travailleurs contractuels	27
14.3.	Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services.....	28
14.4.	Travailleurs communautaires.....	28
BIBLIOGRAPHIE		29
ANNEXES		30
	Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes	30
	Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS extrait du Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels du Projet MALIDENKO 31	
	Annexe 3 : Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants	32
	Annexe 4 : Formulaire de signalement des cas d'Exploitation et Abus sexuel et Harcèlement sexuel	39

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES

ADNM	Agence de Développement du Nord du Mali
CEDEAO	Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CDVFAQ	Comité de Développement de Village/Fraction/Quartier
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
ESRS	Environmental and social review summary of project
HS	Harcèlement sexuel
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
MARN	Mission d'Appui à la Réconciliation Nationale
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
MRPCN	Ministère de la Réconciliation, de la Paix et de la Cohésion Nationale
NES	Norme Environnementale et Sociale
ONU	Organisation des Nations Unies
OIT	Organisation Internationale du Travail
PIB	Produit intérieur Brut
PDESC	Plan de Développement Economique, Social et Culturel
PDI	Personne Déplacée Interne
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SST	Santé et Sécurité au Travail
TIC	Technologie d'Information et de Communication
UGP	Unité de Gestion du Projet
VBG	Violences basées sur le genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno Déficience Acquis

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Effectif des travailleurs du projet 11

Tableau 2: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre 15

1. Introduction et contexte :

Malgré ses ressources naturelles abondantes et sa population jeune, le Mali reste pris au piège d'un cycle de pauvreté, d'insécurité, d'instabilité politique et de conflit. La croissance du PIB s'est stabilisée à 3,5 % (0,6 % par habitant) en 2023, en deçà des attentes, en raison de la baisse de la production agricole et d'une crise de l'électricité. La croissance devrait légèrement fléchir en 2024. Les perspectives économiques sont sou mises aux risques de baisse liés aux conflits armés et à l'insécurité croissante, à l'augmentation des coûts de financement, aux impacts du retrait de la Communauté économique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et aux chocs climatiques. Avec un produit intérieur brut (PIB) par habitant de 859 dollars en 2020, plus de 40 % de sa population de 20,3 millions d'habitants vit dans la pauvreté. Depuis 2012, le Mali est en proie à des insurrections armées, des activités terroristes et des conflits intercommunautaires, en particulier dans le nord et, plus récemment, dans le centre du pays. Cette violence a non seulement provoqué d'importants déplacements forcés, mais a également entravé l'accès aux services essentiels et exacerbé les vulnérabilités des communautés.

Le Gouvernement déploie des efforts importants pour améliorer les services dans les zones nouvellement stabilisées et empêcher une nouvelle déstabilisation des zones vulnérables. En novembre 2023, l'armée malienne a repris le contrôle de Kidal, une ville du nord qui est un bastion rebelle depuis 2012. La prise de contrôle de cette zone et d'autres par le gouvernement est considérée comme cruciale et offre une ouverture pour permettre la prestation de services essentiels. Malgré cette reconquête, l'amélioration des services essentiels à la population, y compris dans les zones rurales, est cruciale pour éviter une détérioration de la situation sécuritaire.

Dans son discours du nouvel an 2024, le Président de la Transition, Chef de l'Etat, le Colonel **Assimi GOITA** a annoncé l'appropriation nationale du processus de paix et de réconciliation nationale. Dans ce cadre, il a été mis fin à l'Accord pour la Paix et la Réconciliation au Mali issu du processus d'Alger. Pour conduire le dialogue inter-maliens, un comité de pilotage a été créé par Décret N° 2024-0053/PT-RM du 26 janvier 2024. Du 02 avril au 10 mai 2024 le Dialogue inter-maliens s'est tenu sur toute l'étendue du territoire national et a formulé des recommandations visant à favoriser la réconciliation et le vivre ensemble.

Le Gouvernement entend renforcer la fourniture des services sociaux de base aux communautés et encourager le retour des populations déplacées.

L'objectif du projet MALIDENKO est d'améliorer l'accès aux services de base répondant aux priorités des communautés dans les zones stabilisées. Il vise à renforcer la confiance entre l'Etat et la population en fournissant des services prioritaires aux communautés des zones nouvellement stabilisées. Le projet contribuera également au développement de l'expertise des travailleurs communautaires, en coordination avec les départements sectoriels concernés.

Le projet est basé sur les composantes suivantes :

- **Composante 1. Fourniture d'infrastructures et de services villageois essentiels résilients au changement climatique**

Cette composante financera les infrastructures et les services essentiels au niveau des villages. Il s'agira de construire et de remettre en état des infrastructures productives à petite échelle telles que des routes d'accès tertiaires, l'irrigation à petite échelle, l'amélioration de l'eau et de l'assainissement, l'électricité (panneaux solaires, électrification hors réseau), l'éducation et la

santé. Les sous-projets de village coûteraient au maximum 70 000 dollars. La planification et la mise en œuvre des investissements seraient axées sur la participation active et inclusive des communautés pour renforcer la cohésion sociale et assurer une meilleure adéquation entre les investissements financés et les besoins réels de la population. Toutes les infrastructures seront construites et entretenues en tenant compte de la résilience climatique et des catastrophes.

- **Composante 2. Mise à disposition d'infrastructures et de services communaux essentiels résilients au changement climatique**

Cette composante financera des infrastructures et des services résilients au changement climatique au niveau communal. Les investissements pourraient inclure la remise en état des infrastructures dans les domaines des routes, de l'eau et de l'assainissement, de l'électrification, des marchés, de la santé et de l'éducation, ainsi que des mesures visant à améliorer la gestion des ressources naturelles et la résilience climatique. La sélection des investissements se basera sur les plans de développement locaux (*Plans de Développement Social, Economique et Culturel (PDSEC)*) disponibles. Au cas échéant, le projet soutiendra leur mise à jour/préparation. Il s'agira notamment d'améliorer les dimensions de la résilience au climat et aux catastrophes dans le cadre du processus PDSEC.

Le projet aidera les autorités locales à planifier et à gérer les activités afin d'optimiser les impacts globaux sur l'accès aux services et les résultats socio-économiques au niveau communal (voir la composante 3). Les sous-projets au niveau des communes seront d'un montant maximum de 225 000 dollars US.

- **Composante 3. Restaurer la confiance et la cohésion sociale par la planification, la facilitation et l'inclusion**

Cette composante financera l'assistance technique et la facilitation sociale et technique. Des facilitateurs sociaux et techniques seront recrutés, formés et supervisés par le projet pour travailler avec les communautés à la conception, à la planification et à la gestion des sous-projets dans le cadre des composantes 1 et 2. Ces facilitateurs veilleront également à ce que les groupes les plus vulnérables, en particulier les femmes, les personnes déplacées et les personnes vivant avec un handicap, participent pleinement à la planification et à la prise de décisions concernant les sous-projets. Cette approche inclusive est essentielle si l'objectif de l'Etat malien, à travers ce projet, est de restaurer la confiance et de revitaliser le contrat social avec les citoyens. Pour les investissements au niveau communal prévus dans le cadre de la composante 2, les facilitateurs travailleront avec les maires, les conseils municipaux et les conseils régionaux pour assurer une répartition équitable des avantages du développement, évitant ainsi l'exclusion territoriale et intergroupe. Les conseils techniques fournis dans le cadre de cette composante contribueront également à renforcer les exercices de planification au niveau communal afin d'améliorer la qualité technique et la prise de décision éclairée par le climat et d'assurer une participation active de la communauté à l'identification de ses besoins et à la sélection des investissements. Au cours du projet, les facilitateurs travailleront à intégrer la planification villageoise en tant qu'apport participatif dans la production et la mise à jour du PDSEC.

- **Composante 4. Gestion de projet**

Cette composante financera les coûts opérationnels du projet, y compris le personnel, l'assistance technique, le suivi et l'évaluation, la formation, les déplacements, la gestion

fiduciaire et la gestion des risques environnementaux et sociaux, l'équipement et d'autres coûts de gestion.

2. Objectifs de la PGMO

L'objectif de la procédure de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les risques liés au travail en vue de leur prise en compte dans la mise en œuvre du Projet de Résilience Communautaire et de Revitalisation de l'accès aux Services Essentiels au Mali « MALIDENKO ».

Cette PGMO permettra de :

- respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- promouvoir les conditions de travail décent, notamment le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes vivant avec un handicap et les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES) ainsi que travailleurs communautaire et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- promouvoir un milieu de travail avec zéro tolérance pour l'Exploitation et l'Abus Sexuels ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS).

3. Documents de références utilisés

La gestion de la main d'œuvre du projet se conformera aux exigences des Normes Environnementales et Sociales 2, aux conventions OIT et aux textes nationaux sur les conditions de travail. L'élaboration du présent manuel a nécessité la consultation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont :

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;

- Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l’exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d’investissement comportant de grands travaux de génie civil ;
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant Code de travail au Mali ;
- Loi n099-041 du 12 août 1999, modifiée, portant code de prévoyance sociale ;
- Décret n°2011-051/P-RM du 10 février 2011 fixant les conditions d’emploi du personnel de l’administration relevant du code du travail ;
- Conventions de l’Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU) ;
- Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et la réglementation sur l’emploi et les conditions de travail en vigueur au Mali, par Tolidji Blaise Donou, Spécialiste en environnement, 2019.

4. Généralités sur l’utilisation de la main-d’œuvre dans le cadre du projet

4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet

Le principal acteur de mise en œuvre du projet est l’UGP et ses antennes régionales qui ne sont pas encore mises en place.

Aperçu de l’utilisation du personnel au sein de l’UGP

Les postes ci-dessous seront pourvus par appel à candidature :

- Un (01) Coordinateur ;
- Un (01) Coordinateur Adjoint ;
- Un (01) Spécialiste en DCC ;
- Un (01) Spécialiste Gestion administrative et financière ;
- Un (01) Comptable ;
- Un (01) Assistant comptable ;
- Un (01) Spécialiste en Passation des Marchés ;
- Un (01) Spécialiste Sauvegarde sociale ;
- Un (01) Spécialiste en Sauvegarde environnementale ;
- Un (01) Assistant Chargé du Mécanisme de Gestion des Plaintes ;
- Un (01) Spécialiste en Suivi-évaluation ;
- Un (01) Spécialiste en Communication ;
- Un (01) Spécialiste TIC ;
- Un (01) Assistant TIC ;
- Un (01) Spécialiste Sécurité ;
- Un (01) Spécialiste Infrastructures ;
- Un (01) Spécialiste en Audit interne ;
- Un (01) Spécialiste Genre
- Un(e) Assistant(e) Administratif(ve)

L'UGP compte un effectif de 20 employés, hormis le personnel d'appui, considérés comme des travailleurs directs du projet suivant la NES 2. Ce personnel de l'unité dispose de statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État (agent des différents ministères) détaché à l'Unité dans le cadre du Projet « MALIDENKO ». Il est prévu la présence effective des femmes dans cette équipe.

❖ Les antennes régionales de l'UGP

Les Antennes régionales au nombre de six (6) en raison d'une (1) par région, ne sont pas encore mises en place. Toutefois, il est prévu que chaque antenne soit composée d'un :

- Chef d'Antenne ;
- Spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale ;
- Spécialiste en DCC ;
- Spécialiste de Suivi-évaluation
- Spécialiste Infrastructures ;
- Spécialiste en Passation des Marchés ;
- Spécialiste Sécurité ;
- Spécialiste genre ;
- Comptable.

Ce personnel dispose du statut d'agent contractuel ou d'agent permanent de l'État (agent des différentes structures déconcentrées des ministères) détaché à l'Unité dans le cadre du Projet « MALIDÉNKO ». Il est prévu la présence effective des femmes dans cette équipe.

L'UGP du Projet sera rattachée au Secrétariat Général du ministère de la réconciliation de la Paix et de la Cohésion Nationale (MRPCN)

Les bureaux des antennes régionales seront abrités par les sous-directions de l'ADNM ou par les Equipes Régionales d'Appui à la Réconciliation (ERAR) en fonction de la disponibilité des places. Cependant, elles relèveront directement de l'UGP.

Les antennes régionales comptent un effectif de 54 employés soit 9 par région, hormis le personnel d'appui, considérés comme des travailleurs directs du projet. Ce personnel des antennes dispose du statut d'agent contractuel ou d'agent permanent de l'État (agent des différentes structures déconcentrées des ministères ou des municipalités) détaché dans le cadre du Projet « MALIDENKO ».

❖ Facilitateurs et superviseurs

Dans sa mise en œuvre, le projet emploiera du personnel pluridisciplinaire au niveau communal composé de :

- **Facilitateurs communautaires** : ils aideront les communautés à la compréhension des objectifs du projet et à l'identification de leurs besoins prioritaires.
- **Facilitateurs techniques** : ils accompagneront les communautés dans la conception et la mise en œuvre des sous-projets.

Il est prévu d'employer environ 85 facilitateurs communautaires et 85 facilitateurs techniques soit respectivement un facilitateur communautaire et un facilitateur technique pour 10 villages/quartiers/fractions. La connaissance de la zone assignée et la compréhension des langues locales sont des atouts nécessaires pour pourvoir aux postes de facilitateur. Le poste de facilitateur est à pourvoir prioritairement au sein de la communauté. La représentativité des femmes et des jeunes sera assurée.

- **Superviseurs** : il est préférable que les superviseurs aient un profil ou une expérience en développement communautaire. Ils auront comme rôle de veiller à la bonne qualité du travail réalisé par les facilitateurs. Le projet compte employer 57 superviseurs en raison d'un superviseur par commune.

Il est également prévu d'employer environ 30 000 personnes provenant de la main d'œuvre locale en assurant la représentativité des femmes et des PDI.

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel dans le cadre du projet « MALIDENKO », n'est pas encore recruté ou détaché à ce jour. Néanmoins les effectifs prévus sont présentés dans le tableau 1 comme suit :

Tableau 1: Effectif des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	EFFECTIFS PRÉVUS
1	UGP	20
2	Antennes régionales	54
3	Facilitateurs	170
4	Superviseurs	57
5	Travailleurs communautaires	30 000
6	Personnel d'appui	29
	Total	30 330

4.2. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre

L'unité de gestion n'étant pas encore mise en place, il convient de procéder incessamment au recrutement de son personnel ainsi que ceux des antennes régionales et des autres niveaux énumérés plus haut. Ce processus de recrutement devra être bouclé avant la fin de l'année 2024. Les différents plans de recrutement devront être élaborés en fonction des besoins du projet. À ce stade, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la gestion du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure dans la mise en œuvre du projet. Il est à noter que tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie du projet.

4.3. Travailleurs contractuels :

À la date d'aujourd'hui, le projet sera mis en œuvre par les services techniques de l'Etat, notamment l'ADNM et la MARN. Les services retenus devront prendre les dispositions

nécessaires pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

Ces services devront mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale. Cette directive doit assurer que le personnel, les partenaires, les contractants et les fournisseurs de ces services comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer dans les domaines ci-dessus cités. Des polices d'assurances à cet effet sont demandées avant le début des activités. En la matière, ladite directive devra se conformer aux exigences de la Loi 92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant code du travail, de ses textes d'application et de la NES 2.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Au regard des dispositions de la Loi 92-020 du 23 septembre 1992, modifiée, portant code du travail en République du Mali, l'âge minimum requis pour le travail des enfants est de 15 ans en République du Mali. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère qu'un prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

4.4.Travailleurs des fournisseurs principaux

À l'instar des travailleurs contractuels, aucun travailleur des principaux fournisseurs du projet n'a encore été identifiés à la date des investigations, le projet étant toujours en préparation.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les principaux fournisseurs du projet mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

Ces fournisseurs devront mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandées avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Les fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Ils évalueront les informations et feront un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge minimum requis, le cas sera rapporté à l'inspection de travail pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

4.5. Travailleurs communautaires

Dans le cadre de la réalisation des activités en lien avec la restauration et la résilience des communautés, il est prévu d'utiliser la main d'œuvre locale sur une base volontaire (accord individuel) à travers l'approche haute intensité de main d'œuvre. Le but est de favoriser le développement de proximité. Ceci impliquera l'application des dispositions relatives aux travailleurs communautaires selon la NES2.

Plusieurs sous-activités du projet peuvent être concernées par l'utilisation de la main d'œuvre locale, dont entre autres les aménagements de zone de maraîchage pour les communautés, l'aménagement de zones vertes à travers le reboisement avec des espèces locales.

Au vu des risques d'accidents de travail (blessures suite à l'utilisation des équipements de cultures entre autres, etc.) et l'utilisation des enfants de moins de 15 ans encourus par ces travailleurs communautaires, le projet devra mettre en place des conditions de travail ci-après :

- réaliser les visites médicales d'embauches en vue d'évaluer l'aptitude des préposés par la communauté au poste ;
- veiller à la mise à disposition des travailleurs communautaires d'EPI (Équipement de Protection Individuel) et EPC (Équipement de Protection Collectif) adaptés ;
- avant d'autoriser un travailleur, faire des inductions sur l'utilisation des EPI adaptés ;
- respecter l'horaire de huit (08) heures de travail ;
- veiller au respect des procédures du travail des enfants en accord avec le présent PGMO (cf. section 10 de ce PGMO relative à l'Âge d'admission à l'emploi et travail forcé) ;
- veiller à ce que les enfants de moins de 15 ans ne soient pas employés parmi les travailleurs.

Conformément à la pratique avec les travailleurs saisonniers, le projet devra procéder à un paiement des travailleurs communautaires à la valeur minimum admissible équivalent à la charge de travail qui sera exécutée par les travailleurs. Il est à noter que le salaire minimum au Mali est de 40 000 FCFA/mois, ainsi les travailleurs communautaires doivent avoir au minimum ce montant.

Dans tous les cas le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions et du fait des risques sécuritaires. Cette implication des communautés est d'autant plus importante et souhaitée pour garantir et pérenniser les bonnes pratiques en matière de gestion intégrée du paysage à la fin du projet. Le nombre de travailleurs communautaires susceptibles d'être employé sur le projet n'est pas encore connu à cette étape du projet.

5. Évaluation des principaux risques liés à la Main-D'œuvre

5.1. Principaux risques liés à la main-d'œuvre :

Le risque de la main-d'œuvre associé à ce projet en République du Mali peut être lié à un éventuel retour de l'insécurité, aux accidents de travail, à la noyade, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants pour les travaux ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

En République du Mali, les risques liés au travail comprennent : les risques Physique, mécanique, Biologique et psychologique. Pour ce projet, les effets identifiés sont :

- **Accident de travail :** C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux d'aménagement ou de réhabilitation des plaines, des berges, des quais ; d'installation des divers équipements, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.

- **Maladie professionnelle** : il s'agit d'une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc.
- **Incident** : il s'agit d'un évènement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, aux mutilations ou aux violences basées sur le genre, aux violences sexistes, etc.

5.2. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet

La situation sécuritaire au Mali qui s'était dégradée lors des évènements de 2012, a connu une nette amélioration depuis 2020. Le présent projet couvre six (6) régions nouvellement stabilisées.

Cependant, il convient de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et occasionner des violences basées sur le genre. En plus, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vies humaines des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

Le projet privilégie la médiation comme mode de règlement des différends. Toutefois, un rapport détaillé de chaque incident est préparé et partagé avec la Banque mondiale.

En cas d'incidents, le projet les traitera rapidement en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la Banque mondiale.

5.3. Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires souvent dans le contexte d'un déséquilibre de pouvoir social et économique entre eux. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Les travailleurs, et notamment les femmes et enfants travaillant pour les projets, pourraient faire face à des risques de harcèlement sexuel exacerbés par un environnement en prévalence masculine, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 2). Le Projet a déjà prévu que les activités comprendraient des mesures de prévention

de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature EAS/HS, un cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

Le tableau N°2 ci-après fait la synthèse des risques potentiels auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

Tableau 2: Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales, les chefferies traditionnelles, les groupements de jeunes, de femmes dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; ✓ Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route et de noyade	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel, ✓ Prévoir des gilets et autres équipements de sécurité pour les déplacements en bordure et sur les cours et plans d'eau navigables.
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP ✓ La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UGP, les CDVFQ, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute,

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (deux fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; ✓ S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires.
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait ; ✓ Cartographier les services VBG et mettre en place un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés, le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses ;	Risques de chutes ou de lésions graves	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les préventions de chutes seront réalisées à l'aide des garde-corps qui constituent des barrières physiques afin d'empêcher les travailleurs de tomber ; ✓ Des filets de sécurité seront installés dans les situations où il n'est pas possible d'utiliser les garde-corps afin d'attraper les travailleurs qui tombent, réduisant ainsi la force d'impact et le risque de blessure.
	Risques d'intoxications aiguës, d'asphyxie ou d'irritation	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fournir aux employés une formation et des informations adéquates sur les matières dangereuses sur les lieux du travail ; ✓ Mettre en place des dispositions et procédures pour gérer les situations d'urgence pouvant résulter de déversement ou d'exposition à des matières dangereuses. ✓ Conserver les produits chimiques dans des zones sèches, fraîches et ventilées ; ✓ Utiliser toujours l'équipement de protection individuelles.
Des cas probables de travail des enfants ou de travail forcé, en indiquant le secteur ou la localité où ceux-ci pourraient être observés ;	Risques d'exploitation des enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place un système de vérification de l'âge des employés au moment de signature des contrats ✓ Mettre en place des mesures qui contribuent à détecter l'exploitation des enfants ;
	Risques de blessures avec des outils inadaptés à leur âge, ou de port de charges lourdes.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fournir un appui aux animateurs qui sensibilisent les communautés aux droits des enfants.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9¹ principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies,

1 Les neuf principes généraux de prévention technique des risques sont : Éviter les risques, Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, Combattre les risques à la source, Adapter le travail à l'homme, Tenir compte de l'évolution de la technique, Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, Planifier la prévention, Prendre des mesures de protection collective en donnant priorité sur les mesures de protection individuelle, Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

6. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Conditions Générales

6.1. Base législative de la PGMO

Cette section donne un aperçu de la législation du travail au Mali et porte sur les termes et conditions de travail dans le cadre de ce projet, la législation du travail en matière d'emploi est régie par les lois et les règlements ci-après :

- a) La loi n°92-020 du 23 Septembre 1992, modifiée, portant code du travail en République du Mali et ses textes d'application ;
- b) Loi n°99-041 du 12 aout 1999, modifiée, portant code de prévoyance sociale en République et ses textes d'application ;
- c) Loi n° 09-015 du 26 octobre 2009 instituant l'Assurance Maladie obligatoire ;
- d) Loi n°2018-053 portant code des pensions des fonctionnaires, des militaires et des parlementaires ;
- e) Décret n°2011-051/P-RM du 10 février 2011 fixant les conditions d'emploi du personnel de l'administration relevant du Code du travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du projet « MALIDENKO », les textes de cette dernière en matière de travail de la Banque mondiale s'appliquent aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la directive pour la sélection et l'emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, le règlement de passation de marché pour emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

Les termes institués par les lois et les règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égal accès au travail. Il est interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. La loi malienne est très explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et le droit du travailleur y compris les congés et la liberté de s'affilier à l'organisation des travailleurs de son choix.

Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté. Le personnel devra être informé de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

6.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur

Plusieurs dispositions du code de travail malien organisent le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré (Article L.13 à L33). Les types de contrat (contrat à durée

déterminée, contrat à durée indéterminée, etc.), l'autorité de visa des contrats, la période d'essai, etc. sont définis par la loi.

En conclusion, le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation des modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale et prévus par le code de la République du Mali.

7. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et Sécurité au travail

Le code du travail de la République du Mali exige de tout employeur de prendre toutes les mesures pour garantir de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité à ses travailleurs sans pour autant définir les documents spécifiques à élaborer (Article 170- Article L.177). La loi sur la prévoyance sociale au Mali instaure le régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au profit de tous les travailleurs salariés exerçant leur activité professionnelle dans la République du Mali ou pour le compte d'un employeur domicilié au Mali (Article 61).

Les employeurs sont tenus de faire apposer dans chaque atelier, chantier ou lieu de travail une affiche destinée à renseigner les travailleurs sur la réglementation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (Article 70). L'employeur est tenu, dès l'accident survenu :

- 1) de faire assurer les soins de première urgence ;
- 2) d'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou à défaut, le médecin, le plus proche ;
- 3) éventuellement de diriger la victime sur le centre médical ou inter-entreprises, à défaut, sur la formation sanitaire publique ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu d'accident. Le médecin est tenu d'adresser le premier exemplaire du rapport médical à l'Institut National de Prévoyance Sociale, le second exemplaire à la Direction Régionale du Travail si l'accident est survenu dans les limites de la circonscription administrative dans les autres cas (Article 72,73).

La NES2 donne plus de détails sur les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. La loi sur la prévoyance sociale indique de façon précise les actions à mener pour prévenir et prendre en charge les cas d'accidents.

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi malienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le Projet de Résilience Communautaire et de Revitalisation de l'accès aux Services Essentiels au Mali « MALIDENKO ». Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de l'Énergie.

Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail ;

- c) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- e) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- f) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- g) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En plus des références ci-dessus, il sera appliqué des conventions internationales ratifiées et des directives sur les questions de santé et de sécurité telles que :

- La Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981 ;
- La Convention (n° 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985 ;
- La Convention (n° 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988 ;
- Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005 ;
- WHO Emergency Response Framework, 2017 ;
- La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391) ;
- Notes de synthèse de l'OMS sur les vaccins.

8. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet « MALIDENKO » sera conduit par une UGP mais cette structure aura des accords formels de coopération avec différentes directions techniques d'autres ministères. Ainsi, sa mise en œuvre reposera sur les structures du Ministère de la Réconciliation, de la Paix et de la Cohésion Nationale (MRPCN). Le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet seront assurés par le Ministère.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants seront assurés par l'Unité de Gestion du Projet en étroite collaboration avec les Comités de Développement de Village/Fraction/Quartier (CDVFQ). Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents de l'État, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera pris en compte par les mesures prévues par la NES2. Le responsable de sa mise en œuvre demeure le service des Ressources Humaines du Ministère de la Réconciliation, de la Paix et de la Cohésion Nationale et l'UGP.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le SPM du projet (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant).

En ce qui concerne la formation et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UGP en collaboration avec les services techniques de l'Etat et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres, un professionnel en suivi psychosocial.

Pour la gestion des plaintes, un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs sera mis en place à tous les niveaux par l'UGP.

9. POLITIQUES ET PROCÉDURES

9.1. Santé et Sécurité au Travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle (EPI).

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie, leur santé ou leur psychologie. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier ainsi que l'autorisation de l'expert consultant psychosocial si la psychologie est affectée. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des conditions qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. Ces dispositions devront s'aligner avec les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires (Directives EHS) du groupe de la Banque mondiale.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité, psychosociaux et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

À la survenance d'autres incidents, le projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la Banque. Par ailleurs, l'Unité de Gestion du Projet mettra en place une ligne verte ouverte à tous et largement

diffusée dans les médias et affichée sur les chantiers pour le reporting des cas de travail et de recrutement de personnes mineures.

9.2. Autres politiques générales applicables

9.2.1. Droit de se constituer en association

Les associations professionnelles (Article L253), les syndicats (Article L256), les comités syndicaux (Article L258) et la possibilité aux travailleurs de désigner leurs délégués du personnel (Article L265-L278) sont reconnus par la loi de la République du Mali.

Le droit des travailleurs d'un projet à se constituer en association est reconnu et organisé par le Mali sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en association reconnus par la loi de la République du Mali sont indiqués comme applicables sur le Projet de Résilience Communautaire et de Revitalisation de l'accès aux Services Essentiels au Mali « MALIDENKO ».

9.2.2. Champ d'action des organisations professionnelles

Article L.256 : Tout travailleur ou employeur peut adhérer librement à un syndicat de son choix dans le cadre de sa profession.

Article L.258 : Un comité syndical peut être constitué par tout syndicat représentatif dans chaque entreprise ou établissement employant habituellement 11 salariés. Pour la détermination de l'effectif de l'entreprise, il est tenu compte non seulement du personnel permanent, mais aussi des apprentis, des travailleurs engagés à l'essai et des travailleurs occasionnels ou saisonniers effectuant une période moyenne de 6 mois de travail dans l'année.

Article L.265 : Des délégués du personnel sont élus dans chaque établissement comprenant plus de dix travailleurs. La durée de leur mandat est d'un an. Leur mission est organisée par l'article L 278 du code du travail.

La loi de la République du Mali ne restreint pas la liberté des travailleurs à se constituer en association pour défendre leur droit et réclamer des conditions de travail. Les travailleurs du Projet « MALIDENKO » ont le droit de se mettre en association ou de s'affilier à un syndicat de leur choix sans pour autant que cela ne constitue une source de représailles.

10. Âge d'admission à l'emploi

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans, sauf dérogation écrite édictée par arrêté du Ministre chargé du travail, compte tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées (Article L.187 nouveau).

La NES² fixe l'âge minimum à 14 ans, la loi malienne² le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum fixé par la législation du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera sur tous les projets financés par la Banque Mondiale en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé dans le cadre le Projet de Résilience Communautaire et de Revitalisation de l'accès aux Services Essentiels au Mali

² Loi n° 2017-021/ du 12 juin 2017 portant modification de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali

« MALIDENKO ». En prenant en compte les réalités du secteur d'activité de ce projet qui nécessite une spécialisation des acteurs, **le présent manuel de gestion de la main d'œuvre recommande l'âge minimum de 15 ans.**

Les enfants ayant dépassé l'âge minimum ne doivent pas exercer des travaux qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique ou mentale selon la NES 2 et la loi malienne sur le code du travail. Mieux le code malien prévoit des dispositions en faveur des femmes et des femmes enceintes. Le présent manuel, reconnaît comme travaux dangereux pour les enfants, les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le jugement de la dangerosité du travail est laissé au soin des recruteurs et de l'Inspection du Travail au Mali. Tous les enfants ayant entre 15 (âge minimum applicable à ce projet, comme précisé ci-dessus) et 18 ans et devant intervenir sur le projet ne doivent en aucun cas se voir confier ces genres de travaux.

Article L.6 :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Toutefois, le terme "travail forcé ou obligatoire" ne comprend pas :

- 1)- Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et effectué dans un cadre exclusivement militaire ;
- 2) - Tout travail d'intérêt public exigé en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense, création d'un service national, ou participation au développement ;
- 3) - Tout travail, service ou secours exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire en cas de guerres, d'attaques terroristes, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, tremblement de terre, cyclones, épidémies, épizooties, famines, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et en général, toute circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- 4) - Tous travaux décidés par une collectivité locale dans son ensemble visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité et pouvant être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité à condition que la population elle-même ou ses représentants directs se soient prononcés sur le bien-fondé de ces travaux ;
- 5) - Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision juridique, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques, qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public et que ledit individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers ou compagnies ou personnes morales privées.

Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel

ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Nul ne peut y recourir en tant que mesure de coercition ou en tant que sanction à l'égard des personnes ayant exprimé des opinions politiques, en tant que mesure de discipline au travail, en tant que mesure de discrimination sociale, raciale ou religieuse, en tant que méthode d'utilisation et de mobilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique (Article L 6 nouveau).

Eu regard de ce qui précède, il est à noter que la NES2 et le code de la république du Mali sont parfaitement convergents sur l'interdiction du travail forcé sur les projets.

11. Conditions Générales

11.1. Des rémunérations

Le salaire hebdomadaire pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante (40) heures de travail effectif (Article L 136). Plusieurs types de retenues comme les retenues individualisées, arrêts, les cessions souscrites dans les formes légales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite sont prévues par la loi (Article L 105).

La législation malienne prévoit l'évaluation de la rémunération suivant l'heure de présence au poste. Aussi tous les types de retenues qui peuvent s'effectuer sur le salaire sont aussi prévus par la loi de la République du Mali. Les règles de la République du Mali en matière de rémunération des travailleurs seront appliquées sur ce projet sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

11.2. Des périodes de repos

Plusieurs dispositions du code de travail accordent ces droits aux travailleurs (Article L.131 : la durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine, articles L.142 : le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu, en principe, le dimanche. Il ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatoire. Le travailleur a droit à des congés de formation, annuels, de maternité, familial et des congés spéciaux (Article L 10, 11, 97, 114, 146 et 147). Tous les types de repos prévus par la NES2 sont aussi prévus dans la loi de la République du Mali. Mieux, le code sur le travail prévoit des congés de formations que la NES2 n'a pas prévus. En conclusion, les conditions d'application des différents types de congés prévus par la loi de la République du Mali seront appliquées.

11.3. Des conditions de licenciement

L'article L.34 du code du travail indique les conditions de suspension de contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat, sont précisées dans les articles L34-L38. Les articles L46 à L50 quant à eux donnent les conditions dans lesquelles un travailleur peut être licencié. Le licenciement abusif peut donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture (article L51).

Les conditions de licenciement d'un travailleur sont prévues par le code du travail du Mali ce qui est en accord avec les dispositions de la NES2.

11.4. De la Non-discrimination et égalité des chances

L'Etat assure l'égalité de chances et de traitements en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle, sans distinction d'origine, de race, de sexe et de religion (Article L4 nouveau).

Mieux le code malien a donné des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personne vivant avec le VIH/SIDA (Article L4 nouveau). Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacles aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement (Article L4 nouveau).

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel).

Ainsi les dispositions de la NES 2 peuvent s'appliquer en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre de ce projet.

12.Mécanisme de Gestion des Plaintes

Le droit de recours est un principe universel d'égalité de traitement des employés. Pour créer les conditions d'exercice de ce droit, le projet se propose de mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs et des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements.

Ce mécanisme qui sera détaillé à travers les affiches sur le site de travail, offre aux travailleurs directs et contractuels plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes, disposer d'un registre des plaintes pour servir en même temps d'archive, être publié et connu de tous les travailleurs, avoir une procédure transparente de résolution des plaintes et offrir la possibilité au travailleur de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction. Les plaintes peuvent être déposée entre autres dans la boîte à suggestion disponible sur les lieux de travail, au droit du responsable en suivi-évaluation se trouvant sur le site pour les plaintes verbales surtout.

Tel que l'indique l'annexe 1 du présent document, la procédure sera déclenchée par le plaignant (travailleur au compte du projet) dès l'émission de la plainte physiquement devant le porteur du registre dans le local de l'UGP ou par appel téléphonique. Un facilitateur sera désigné au niveau de chaque centre ou service du projet. Des boîtes à plaintes seront également disposées dans les services du projet et les centres. Ces facilitateurs et boîtes à plaintes serviront de points d'entrée pour les plaignants sans restriction aucune ni discrimination.

Le facilitateur technique fait le remplissage du registre des plaintes à son niveau. Ce registre sera acheminé chaque mois au préposé des plaintes de l'UGP, à savoir le spécialiste en sauvegarde sociale du projet. Il aura, dans l'intervalle de deux semaines soit 10 jours ouvrables, la charge de :

- faire une première étude des plaintes en deux jours ;
- préparer le dossier des plaintes en trois jours ;
- convoquer le comité de gestion des plaintes en cinq jours.

Le comité de gestion des plaintes est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. La Direction du Projet dispose de sept (7) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant. Ensuite, le proposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant. Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus. Dans le cas contraire, il adresse un recours à l'inspection de travail du Mali, qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement dans un délai de quinze (15) jours.

Le mécanisme de gestion des plaintes doit être vulgarisé à tous les travailleurs du projet et ce dernier doit garantir à travers sa mise en œuvre, une réponse efficace, rapide et sans représailles de la hiérarchie.

Le Comité de gestion des plaintes proposé est composé comme suit :

- ✓ Un représentant de l'UGP,
- ✓ Un représentant des travailleurs des fournisseurs du projet,
- ✓ Un représentant du personnel,
- ✓ Un représentant de l'antenne régionale,
- ✓ Un représentant des autres prestataires ;
- ✓ Un représentant de la collectivité territoriale ;
- ✓ Un représentant des chefs de villages (si la plainte est émise à partir du terrain).

Il est à noter que les travailleurs pourront recourir au système national de litige, y inclut l'inspection de travail si le comité de gestion des plaintes n'arrive pas à satisfaire.

Cf. Annexe 1 pour un modèle de mécanisme applicable pour ce projet.

En cas de non-satisfaction de la décision de l'Inspection du Travail, le plaignant pourra recourir au tribunal.

Dans le cas des plaintes liées à l'exploitation et abus sexuel et au harcèlement sexuel, le mandat du mécanisme des plaintes sera de :

- (1) permettre des liens entre la victime et les prestataires de services de VBG ;
- (2) permettre un lien avec le système juridique national (seulement avec le consentement éclairé de la concernée) ;
- (3) permettre à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet.

Les plaintes liées à l'EAS/HS sont enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une vérification de la plainte, seront immédiatement référés aux services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action VBG. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long du processus de gestion de la plainte.

Le Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels, élaboré dans le cadre du « MALIDENKO » sera exploité pour le présent projet.

13. Gestion des fournisseurs et prestataires

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet, les fournisseurs et prestataires sont tenus de respecter les clauses du contrat et de se conformer aux textes législatifs et réglementaires relatifs aux procédures de passation des marchés.

Le respect des principales étapes relatives au processus de sélection des fournisseurs et prestataires (de la planification à la clôture du contrat) permet de garantir la transparence, la concurrence et l'équité tout au long du processus de passation des marchés, qu'ils soient des contrats de fournitures de biens, de services ou des travaux.

Les contrats qui seront élaborés incluront des dispositions sur les conditions de travail, y compris le code du travail, le travail des enfants, les consignes de sécurité et les codes de bonnes conduites. Les informations sur les conditions d'emploi seront également définies pour faciliter une meilleure compréhension aux travailleurs.

Les questions de santé et de sécurité au travail seront spécifiquement mentionnées dans les contrats afin de garantir un environnement de travail sûr et conforme aux normes en la matière.

Un mécanisme de suivi et évaluation de la performance sera mis en place pour permettre un suivi et évaluation régulière des dispositions contractuelles conformément aux clauses du contrat et aux exigences du projet. L'évaluation sera effectuée par le responsable du Projet.

Ces dispositions visent à assurer que les fournisseurs et prestataires respectent les normes élevées en matière de gestion de la main-d'œuvre, conformément aux normes nationales et aux exigences de la Banque mondiale afin de garantir un environnement de travail sûr, équitable et conforme.

14. Procédures de suivi et de rapport des types de travailleurs du projet

14.1. Travailleurs directs

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet « MALIDENKO » au Mali, toute personne physique ou morale de nationalité Malienne peut être employée comme travailleurs directs. On entend par personne physique toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins quinze (15) ans (comme indiqué ci-haut) et ayant une bonne moralité. Pour les cadres du projet, ils seront recrutés sur la base des exigences du poste tout en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et appartenance ethnique et raciale, au handicap, etc.

La supervision de tous les éléments de la procédure de Gestion de la Main d'Œuvre sera intégrée au cadre de contrôle et évaluation du projet. Enfin, il convient de noter que le plan devra être mis à jour au besoin.

14.2. Travailleurs contractuels

Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des

procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes.

14.3. Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services

Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs des fournisseurs potentiels du projet et à leurs éventuels prestataires. Un rapport de suivi trimestriel devra être élaboré à cet effet.

Pour des agents de l'État qui travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus de la Protection de la main-d'œuvre et à la Santé et sécurité au travail.

14.4. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires pourraient être impliqués dans les activités d'aménagements paysagers et de développement communautaire. Les durées quotidiennes de travail pour ces types de travailleurs ne devront pas excéder réglementairement les huit heures de travail. Les enfants ayant moins de 15 ans ne pourront pas être associés à ces activités, en application stricte de l'âge minimum applicable à ce projet.

Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs communautaires. Un rapport de suivi trimestriel devra être élaboré à cet effet.

Il est à noter que les travailleurs communautaires sont concernés par le MGP du projet à travers la gestion des plaintes des populations locales.

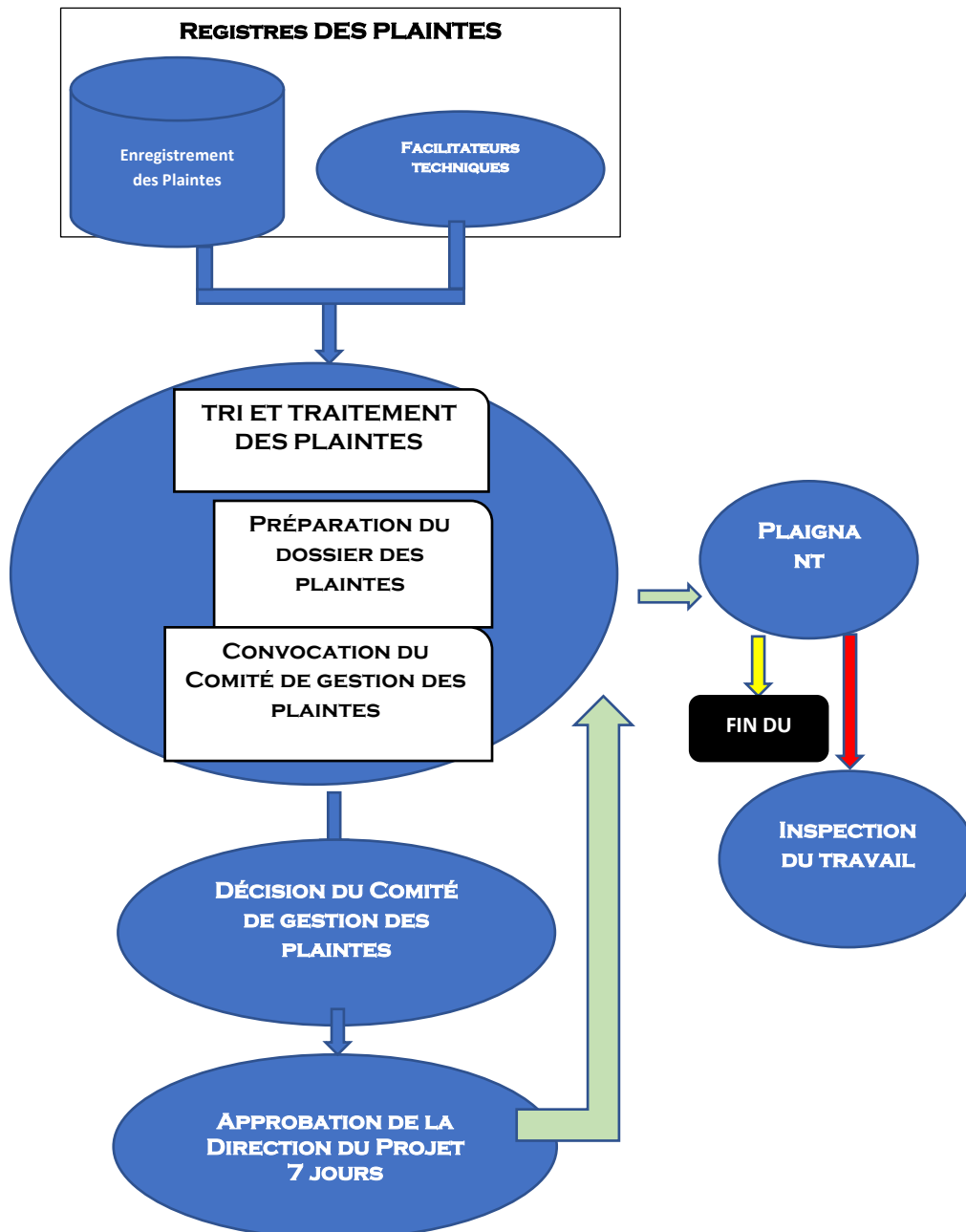
BIBLIOGRAPHIE

1. Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. (2016). Cadre environnemental et social de la Banque mondiale. Banque mondiale, Washington, D.C. 121p
2. Bureau International du Travail (BIT), Programme focal de promotion de la Déclaration. (2002). Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. CH-1211 Genève, Suisse, ISBN 92-2-212761-7. 81 p
3. Bureau International du Travail (BIT), Programme international pour l'abolition du travail des enfants. (2011). Enfants dans les travaux dangereux : Ce que nous savons Ce que nous devons faire. Genève, Suisse, ISBN: 978-92-2-224918. 116 p
4. Loi n°2017-021 du 12 Juin 2017 portant modification de la loi n°92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail en république du Bénin.
5. Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali.
6. Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali.
7. The World Bank Group. (2016). Environmental and Social Framework: ESS7: Indigenous Peoples / Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities. World Bank, Washington, D.C. 2p
8. The World Bank Group. (2018). Good Practice Note: Addressing Gender Based Violence in Investment Project Financing involving Major Civil Works. World Bank, Washington, D.C. 65p
9. World Health Organization. (2013). Emergency Response Framework (ERF). WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, ISBN 978 92 4 150497 3. 51p

ANNEXES

Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes

Le projet mettra à la disposition un système d'enregistrement et de gestion des recours équitable et rapide pour toute plainte liée au projet. Les bénéficiaires des actions du projet ainsi que le public doivent être informés du système de gestion des plaintes, de la démarche, des règles, des procédures de gestion des plaintes et des voies de recours. Ce mécanisme de règlement des griefs leur permettra de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail.



Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.

Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS extrait du Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels du Projet MALIDENKO

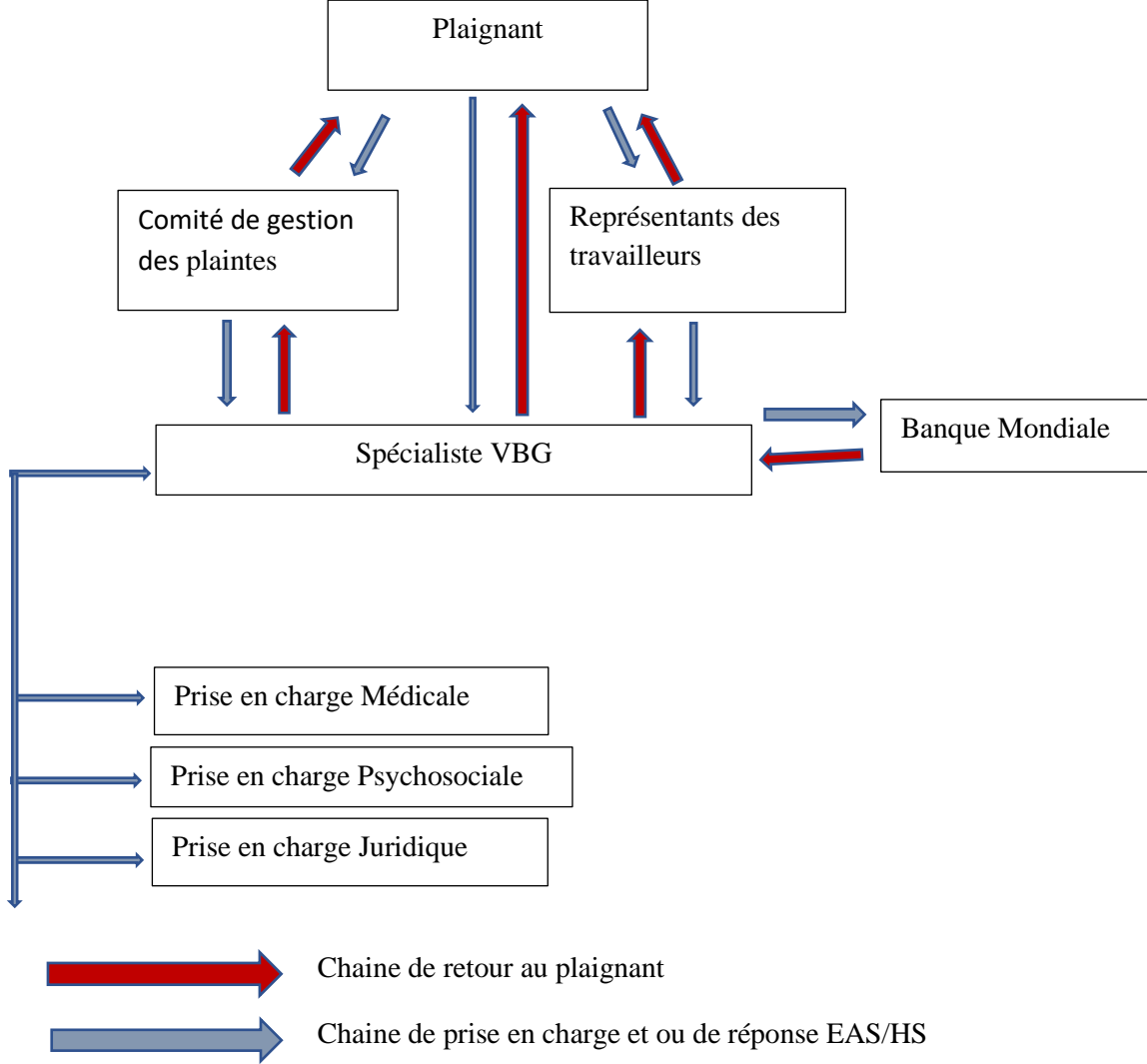


Schéma de gestion des plaintes et de prise en charge

Annexe 3 : Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1-Généralités

Le but des présents Codes de conduite et plan d'action pour la mise en œuvre des normes Environnementales et sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et d'Hygiène et de sécurité au travail (HST) et la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de :

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du projet (y compris les sous-traitants et les journaliers) concernant la mise en œuvre des normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et d'hygiène et de sécurité au travail (HST) ; et
- ii. Contribuer à prévenir, identifier et combattre la VBG et la VCE sur le chantier et dans les communautés avoisinantes.

L'application de ces Codes de Conduites permettra de faire en sorte que le projet atteigne ses objectifs en matière de normes ESHS et HST, ainsi que de prévenir et/ou atténuer les risques de VBG et de VCE sur le site du projet et dans les communautés locales.

Les personnes travaillant dans le projet doivent adopter ces Codes de conduite qui vise à :

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le projet aux attentes en matière de ESHS et de HST ; et
- ii. Créer une prise de conscience concernant les VBG et de VCE, et :
 - a) Créer un consensus sur le fait que tels actes n'ont pas leur place dans le projet ; et
 - b) Etablir un protocole pour identifier les incidents de VBG et de VCE ; répondre à tels incidents ; et les sanctionner.

L'objectif des Codes de Conduite est de s'assurer que tout le personnel du projet comprenne les valeurs morales du projet, les conduites que tout employé est tenu à suivre et les conséquences des violations de ces valeurs. Cette compréhension contribuera à une mise en œuvre du projet plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du projet soient atteints.

2-Définitions

Dans les présents Codes de conduite, les termes suivants seront définis ci-après :

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) : un terme général couvrant les questions liées à l'impact du projet sur l'environnement, les communautés et les travailleurs.

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence

contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »³. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Exploitation ou Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel dans le contexte du milieu du travail (EAS/HS) : Abus sexuel**: intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives; **Exploitation sexuelle**: tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre; **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.
- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁴, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de

³ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

⁴ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁵, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

Sollicitation malintentionnée des enfants : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁶.

Mesures de responsabilité et confidentialité : les mesures instituées pour assurer la confidentialité des survivant(e)s et pour tenir les contractuels, les consultants et le client, responsables de la mise en place d'un système équitable de traitement des cas de VBG et de VCE.

Plan de gestion environnementale et sociale de l'entrepreneur (E-PGES) : le plan préparé par l'entrepreneur qui décrit la façon dont il exécutera les activités des travaux conformément au plan de gestion environnementale et sociale (PGES) du projet.

Enfant : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1^{er} de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant.

Protection de l'enfant : activité ou initiative visant à protéger les enfants de toute forme de préjudice, en particulier découlant de la VCE.

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires 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. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁷. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

Consultant : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

⁵ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁶ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

⁷ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

Employé : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

Procédure d'allégation d'incidents de EAS/HS et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents d'EAS/HS ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS et les VCE : Code de conduite adopté pour le projet couvrant l'engagement de l'entreprise et la responsabilité des gestionnaires et des individus concernant L'EAS/HS et les VCE.

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un projet pour recevoir et traiter les plaintes.

Gestionnaire : toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, sur le chantier ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat de travail formel ou informel et en échange d'un salaire, avec la responsabilité de contrôle ou de direction des activités de l'équipe, de l'unité, de la division ou similaire d'un entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Auteur : la ou les personne(s) qui commettent ou menacent de commettre un acte ou des actes D'EAS/HS ou de VCE.

Protocole d'intervention : mécanismes mis en place pour intervenir dans les cas de VBG et de VCE (voir Section 4.7 Protocole d'intervention).

Survivant/e (s) : la ou les personnes négativement touchées par l'EAS/HS la VBG ou la VCE. Les femmes, les hommes et les enfants peuvent être des survivant(e)s de VBG ; seulement les enfants peuvent être des survivant(e)s de VCE.

Chantier : endroit où se déroulent les travaux de développement de l'infrastructure au titre du projet. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

Environnement du chantier : la « zone d'influence du projet » qui est tout endroit, urbain ou rural, directement touché par le projet, y compris les établissements humains.

3-Codes de conduite

- i. **Code de conduite individuel** : Code de conduite pour toute personne travaillant sur le projet, y compris les gestionnaires.

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

Prévention d'Exploitation Abus Sexuel et ou Harcèlement Sexuel (EAS/HS) 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 l'EAS/HS, les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE).

L'entreprise considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et des exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ou le fait de ne pas participer

aux activités de lutte contre l'EAS/HS les violences basées sur le genre (VBG) ainsi que les violences contre les enfants (VCE) que ce soit sur le lieu de travail – dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes – constitue une faute grave et il est donc passible de sanctions, de pénalités ou d'un licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'EAS/HS de VBG ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, d'EAS/HS aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement⁸ 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 ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans :

⁸ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. 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. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;
22. Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou du tuteur ; pour ce faire, je dois expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé ;
23. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos et DVD présentent les enfants de manière digne et respectueuse, et non de manière vulnérable ou soumise ; les enfants doivent être habillés convenablement et ne pas prendre des poses qui pourraient être considérées comme sexuellement suggestives ;
24. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
25. Veiller à ce que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas de renseignements permettant d'identifier un enfant au moment d'envoyer des images par voie électronique.

Sanctions

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

1. L'avertissement informel ;
2. L'avertissement formel ;
3. La formation complémentaire ;
4. La perte d'au plus une semaine de salaire ;
5. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
6. Le licenciement.
7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de m'assurer que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité sont respectées. Que je me conformerai au Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail. Que j'éviterai les actes ou les comportements qui pourraient être interprétés comme EAS/HS des VBG et des VCE. Tout acte de ce genre constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite individuel précité, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux normes ESHS et aux exigences HST,

EAS/HS aux VBG et aux VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____
Nom en toutes lettres : _____
Titre : _____
Date : _____

Annexe 4 : Formulaire de signalement des cas d'Exploitation et Abus sexuel et Harcèlement sexuel

Voie de réception de l'information

Présentation de la survivante

Date (JJ/MM/AA) :

Présentation d'une tierce personne

Code de l'incident :

Code/Nom du point focal :

Information sur la plaignante

Code :

Age :

Sexe : F M

Relation avec la survivante : Ami

parent

Témoin

es à préciser :

Information sur la survivante

Code :

Age : Adulte enfant- 18 ans Inconnu

Statut : employé (es) Inconnu

Aut à préciser :

Adresse (Commune, village) :

Information sur l'incident

Date de l'incident (JJ/MM/AA) :

Type d'incident : Viol abus sexuel citation de sexe transactionnel
sexe transactionnel

Lieu de l'incident : Chantier marché

chez l'auteur chez la survivante

Brousse/Foret

point d'eau

autre à préciser:

En échange de rapports/ faveurs sexuels la survivante déclare avoir reçu ou promis :

Biens services emp

argent

autres à préciser :

Description sommaire des faits

Information sur l'auteur

Age :

Sexe : M F

Fonction : ouvrier entrepreneur

Membre de la communauté a à préciser :

Assistance immédiate

Type d'assistance	Assistance nécessaire	Assistance fournie	Commentaire
Assistance médicale			
Assistance psychosociale			

Prise en charge légale/ juridique			
Sécurité et protection			
Réinsertion économique			
Autres			