

**MINISTERE DE LA SANTE ET
DU DEVELOPPEMENT SOCIAL**

=====
SECRETARIAT GENERAL

=====
**Projet « Promouvoir La Résilience Du Système
De Santé Inclusif Pour Tous au Mali/Advancing
Resilience and Inclusive Health Systems For
Everyone in Mali (ARISE)**

REPUBLIQUE DU MALI
Un Peuple - Un But - Une Foi

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE
(PGMO) DU PROJET « PROMOUVOIR LA RESILIENCE DU
SYSTEME DE SANTE INCLUSIF POUR TOUS AU MALI/
ADVANCING RESILIENCE AND INCLUSIVE HEALTH
SYSTEMS FOR EVERYONE IN MALI (P503776) »**

Version Finale

Mai 2024

TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES.....	2
LISTE DES TABLEAUX.....	3
SIGLES ET ABREVIATIONS.....	4
GLOSSAIRE.....	5
1. INTRODUCTION.....	7
1.1. Contexte et justification.....	7
2. DESCRIPTION DU PROJET.....	8
2.1. Objectif et composantes du projet.....	8
2.1.1. Objectif du projet.....	8
2.1.2. Composantes du Projet.....	8
2.2. Zones géographiques et populations cibles du Projet.....	11
3. OBJECTIFS DU PGMO.....	12
4. DOCUMENTS DE REFERENCES UTILISES.....	12
5. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	13
5.1. Effectifs et Caractéristiques des travailleurs du projet.....	13
5.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UGP ARISE.....	13
5.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de la CTN-FBR.....	14
5.1.3. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet.....	14
5.2. Délai de Couverture des besoins de main-d'œuvre.....	15
5.3. Travailleurs Contractuels.....	15
5.4. Travailleurs des fournisseurs principaux.....	16
5.5. Travailleurs communautaires.....	16
6. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE DU PROJET :.....	17
6.1. Activités source de risques.....	17
6.2. Risques liés aux lieux de travail.....	18
6.3. Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	19
6.4. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet.....	20
6.5. Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet.....	20
7. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES.....	22
7.1. Base législative des PGMO.....	22
7.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur.....	23
8. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	23
9. PERSONNEL RESPONSABLE.....	24
10. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	25
10.1. Santé et Sécurité au Travail.....	25
10.2. Autres politiques générales applicables.....	26
10.2.1. Droit de se constituer en association.....	26
10.2.2. Champ d'action des organisations professionnelles.....	26

11. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE	26
12. CONDITIONS GENERALES	28
12.1. Des rémunérations.....	28
12.2. Des périodes de repos.....	28
12.3. Des conditions de licenciement.....	29
12.4. De la Non-discrimination et égalité des chances	29
13. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)	29
13.1. Mise en place des Comités de Gestion des Plaintes (CGP).....	30
13.2. Procédure, recours et traitements des plaintes.....	31
13.3. Mode de traitement des cas spécifiques	34
13.4. Surveillance, suivi et consolidation des données qui consolidera sur les plaintes et les litiges	34
13. 5. Rapports périodiques	34
14. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	34
15. PROCEDURES DE SUIVI ET DE RAPPORT DES TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET	35
15.1.Travailleurs directs	35
15.2.Travailleurs contractuels	35
15.3.Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services	36
15.4.Travailleurs communautaires	36
BIBLIOGRAPHIE.....	37
ANNEXE : Code de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS.....	38

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Synthèse des travailleurs actuels du projet PACSU.....	14
Tableau 2 : Synthèse des travailleurs prévus pour le projet ARISE	15
Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet ARISE	21
Tableau 4 : Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes	33

SIGLES ET ABREVIATIONS

ARISE	Advancing Resilience and Inclusive Health Systems for Everyone
ASC	Agent de Santé Communautaire
BM	Banque Mondiale
CANAM	Caisse Nationale d'Assurance Maladie
CES	Cadre Environnemental et Social
CSCom	Centre de Santé Communautaire
CSRéf	Centre de Santé de Référence
CSU	Couverture Sanitaire Universelle
CTN	Cellule Technique Nationale
DRS	Direction Régionale de la Santé
EAS	Exploitations et Abus Sexuels
EHS	Environnement, Hygiène et Sécurité
EIES	Etude d'Impacts Environnemental et Social
GFF	Global Financing Facility
HS	Harcèlement Sexuel
IST	Infection Sexuellement Transmissible
MGF	Mutilations Génitales Féminines
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MSDS	Ministère de la Santé et du Développement Social
NES	Normes Environnementales et Sociales
ODD	Objectifs de Développement Durable
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OSC	Organisation de la Société Civile
PACSU	Projet Accélérer les Progrès vers la Couverture Sanitaire Universelle
RAMED	Régime d'Assistance Médicale
RAMU	Régime d'Assurance Maladie Universelle
VBG	Violence Basée sur le Genre
VCE	Violence Contre les Enfants
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquise

GLOSSAIRE

Travailleur : toute personne, quels que soient son sexe et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée. La Norme Environnementale et Sociale n° 2 (NES 2) de la Banque mondiale (BM), relative à la main d'œuvre et aux conditions de travail, définit le travailleur du projet comme :

- a) Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (*travailleurs directs*) ;
- b) Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (*travailleurs contractuels*) ;
- c) Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (*employés des fournisseurs principaux*) ; et
- d) Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet (*travailleurs communautaires*).

Travail forcé : 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 :

- tout travail ou service exigé en vertu des lois et règlements sur le service militaire obligatoire et ayant un caractère purement militaire ;
- tout travail ou service d'intérêt général faisant partie des obligations civiques des citoyens, telles qu'elles sont définies par les lois et les règlements ;
- tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision judiciaire ;
- tout travail ou service exigé dans les cas de force majeure, notamment dans les cas de guerre, de sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, épidémies et épizooties violentes, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites végétaux nuisibles et, en général, toutes circonstances 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 ;
- tout travail exécuté dans le cadre familial par les enfants, qui ne compromet pas leur développement et leur épanouissement.

Employeur : est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du Code du travail du Mali, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif.

Personne handicapée : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une

insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi.

Migrants : travailleurs étrangers qui ne peuvent exercer une activité salariée qu'en vertu d'un contrat de travail à durée déterminée et dont l'obligation leur est faite de disposer de permis de travail.

Personnes Déplacées Internes : ce sont des personnes contraintes de fuir à l'intérieur de leur propre pays, notamment en raison de conflits, de violences, de violations des droits humains ou de catastrophes.

Agent Contractuel : toute personne dont la situation administrative est régie par un contrat individuel, accepté et signé par lui, le liant à l'administration.

Personne physique : au sens du droit, c'est un être humain auquel on attribue la jouissance de certains droits.

Personne morale : ce terme est utilisé en opposition à une personne physique et désigne une entité (Cabinet d'étude, entreprise prestataire, société, groupe, ONG) régulièrement constituée suivant les normes en vigueur.

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et justification

Au Mali, l'accès équitable et de qualité aux services de santé reste la préoccupation majeure des populations, en dépit des efforts consentis par le Gouvernement et ses partenaires techniques et financiers, l'amélioration de la couverture des services, l'accès aux services de santé essentiels reste très faible. En 2019, la couverture globale des services de santé publique au Mali (41,5 %) reste faible et se situe à mi-chemin de l'objectif de développement pour 2030 (80 %). La capacité et l'accès aux services sont faibles (16,2 %) et le score est inférieur à 20 %, ce qui classe le Mali dans le groupe des systèmes de santé les moins performants.

Par ailleurs, les formations sanitaires se trouvent dans les régions les plus densément peuplées, mais l'offre reste insuffisamment accessible et de qualité faible, ce qui renforce les inégalités.

Face à ces défis et dans le cadre de l'atteinte des ODD à l'horizon 2030, la Banque mondiale, les Pays Bas et le GFF ont financé en 2020, le Projet Accélérer les Progrès vers la Couverture Sanitaire Universelle (PACSU) qui couvre l'ensemble des districts sanitaires des régions de Koulikoro, Ségou, Mopti et Gao. Le PACSU dans sa mise en œuvre, a fait preuve d'efficacité des innovations portées par ses différentes composantes, notamment en éliminant dans les établissements de santé de première ligne, les obstacles critiques à la prestation des services de soins de qualité comme la rupture de médicaments essentiels, la faiblesse des plateaux techniques, le déficit de ressources humaines qualifiées, la précarité et la démotivation des personnels de santé etc.

A cet effet, au cours des quatre dernières années, ce sont 2 257 formations sanitaires qui sont engagées dans des contrats de performance pour offrir des soins de qualité à nos concitoyens, y compris dans les zones d'insécurité, et précisément grâce à l'approche FBR. Ces formations sanitaires incluent des CSCom, des cliniques privées, des sites ASC, des Maternités et des CSRéf. Outre les 697 nouveaux bâtiments construits et 265 autres bâtiments rénovés ou réhabilités, le PACSU a permis d'équiper 104 CSCom en laboratoire d'analyse et de recruter 337 personnels qualifiés dont des médecins, des sage-femmes, des infirmières obstétriciennes, des techniciens de labos etc. Le PACSU a permis également de sauver des milliers de vies d'enfants grâce à la prise en charge de 16 866 enfants de moins de 5 ans avec la farine nutritionnelle dans 281 aires de santé et à la promotion des bonnes pratiques de lutte contre la malnutrition.

Au regard de ces acquis et à la forte demande des autorités sanitaires ainsi que des bénéficiaires, le Gouvernement du Mali à travers le Ministère en charge de la Santé a demandé aux partenaires (Banque Mondiale, Pays Bas et GFF) le financement d'un nouveau Projet intitulé **Projet « Promouvoir la Résilience du Système de Santé Inclusif pour Tous au Mali/Advancing Resilience and Inclusive Health Systems for Everyone In Mali - ARISE (P503776) »**.

Le Projet ARISE axé sur la santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et adolescente et nutritionnelle est une initiative transformatrice qui permettra de capitaliser les résultats et les acquis des interventions basées sur le FBR dans l'optique non seulement de les consolider mais aussi dans une perspective de mise à l'échelle afin d'améliorer la performance et la résilience du système de santé au Mali.

Dans le souci d'assurer de meilleures conditions aux travailleurs du projet et leur assurer un traitement équitable et non discriminatoire, il a été convenu que soit élaboré et mis en œuvre des procédures de gestion des ressources humaines.

2. DESCRIPTION DU PROJET

2.1. Objectif et composantes du projet

2.1.1. Objectif du projet

L'objectif de développement du projet est d'améliorer l'accessibilité et l'utilisation de services essentiels de qualité en matière de santé reproductive, maternelle, néonatale, infantile et adolescente et de nutrition, et renforcer la préparation aux situations d'urgence sanitaire dans les zones ciblées.

2.1.2. Composantes du Projet

Le Projet « Promouvoir la Résilience du Système de Santé Inclusif pour Tous au Mali/ Advancing Resilience and Inclusive Health Systems for Everyone in Mali (ARISE) » est composé essentiellement de cinq (05) composantes :

- ❖ **Composante 1 : Amélioration de l'offre et de la disponibilité de services de santé de qualité pour la population.** Elle vise à améliorer la qualité globale et l'accessibilité des services de santé, en abordant à la fois l'expansion horizontale et verticale de l'approche réussie du FBR.
 - **Sous-composante 1.1 : Expansion horizontale et verticale adapté au climat du Financement Basé sur les Résultats (FBR) :** Cette sous-composante implique (i) l'accompagnement des réformes et le renforcement de l'institutionnalisation de l'approche du FBR pour les services SRMNIA-N et la surveillance; (ii) l'amélioration de l'offre de services de santé par l'expansion horizontale du FBR, s'étendant progressivement aux régions au-delà de celles soutenues par le PACSU ; (iii) la correction des déficits de qualité entravant la réduction de la mortalité par l'extension verticale du FBR vers les hôpitaux régionaux et un système de référence plus fort entre les agents de santé communautaires, les CSCOM, les CSREF et l'hôpital régional ; et (iv) le renforcement des soins de santé primaires pour faire face aux épidémies et aux urgences climatiques, en utilisant des contrats de performance pour garantir que les services de santé primaires intègrent des éléments de préparation et de réponse, y compris des systèmes de surveillance communautaires sensibles au climat, des laboratoires et des diagnostics, ainsi que le contrôle et la prévention des infections.
 - **Sous-composante 1.2 : Soutien à la mise en œuvre et à l'institutionnalisation du FBR :** Cette sous-composante implique (i) la mise en place de l'Agence de Contractualisation et de Vérification (ACV) et (ii) la nomination d'une structure centrale de contre-vérification du MSDS, deux éléments critiques du FBR afin d'assurer l'exactitude des données tout en produisant des résultats positifs tels que l'amélioration des systèmes d'information sanitaire et le renforcement de la responsabilité. Le projet soutiendra la création d'ACV dans les provinces relevant

de la responsabilité de la CANAM. Ce changement marque une rupture par rapport à une approche basée sur des projets et sera formalisée par un contrat entre le Ministère de la Santé et la CANAM. Pour optimiser l'efficacité et réduire les coûts, le projet introduira la vérification basée sur les risques et d'autres innovations basées sur les meilleures pratiques internationales. De même, le processus de contre-vérification, initialement géré par un cabinet, sera progressivement pris en charge par une structure centrale du Ministère de la Santé.

- **Sous-composante 1.3 : Amélioration de la qualité des soins de santé et de la réglementation des soins de santé :** Cette sous-composante vise (i) à introduire des subventions basées sur des contrats de performance aux hôpitaux universitaires ; (ii) à renforcer les organismes de régulation, y compris l'évaluation de la qualité des formations sanitaires sous le FBR ; (iii) à promouvoir l'entrepreneuriat dans le secteur de la santé ; et (iv) à superviser les formations sanitaires privées pour garantir leur accréditation.
- ❖ **Composante 2 : Facilitation de l'accès aux services de santé et de nutrition en éliminant les obstacles et en soutenant les services communautaires.** Elle vise à améliorer les services de santé et de nutrition, en intégrant des interventions axées sur la communauté et l'école.
 - **Sous-composante 2.1 : Soutien à la santé communautaire et à la nutrition :** Cette sous-composante implique (i) le renforcement de la santé communautaire et de la nutrition en autonomisant les agents de santé communautaires avec des compétences et des ressources améliorées. Cela inclut la fourniture de services curatifs, préventifs et de promotion de la santé sous la supervision des CSC, en mettant particulièrement l'accent sur les solutions numériques ; (ii) la mise en œuvre d'initiatives de communication stratégique, promouvant des changements de comportement pour sensibiliser aux épidémies et aux maladies sensibles au climat, et plaidant en faveur de mesures préventives ; (iii) la promotion de changements dans les normes et les comportements sociaux, collaborant étroitement avec l'unité de Protection Sociale et Emplois (SPJ) et les projets d'éducation pour aligner les stratégies de communication ; et (iv) l'établissement/le renforcement de plateformes communautaires pour aborder les déterminants multisectoriels de la malnutrition.
 - **Sous-composante 2.2 : Soutien à la santé scolaire et à la santé des adolescents :** Cette sous-composante vise (i) le renforcement des services de la santé de la reproduction (y compris des interventions pour prévenir les mutilations génitales féminines), en particulier pour les adolescents, en établissant des espaces sûrs dans les formations sanitaires et les cliniques mobiles ; (ii) l'amélioration de la prestation de services pour les adolescents en promouvant les soins oculaires, la santé bucco-dentaire, le déparasitage et la santé reproductive dans le cadre scolaire ; (iii) l'autonomisation des filles et des femmes en sensibilisant aux services de santé reproductive disponibles et en établissant des mécanismes d'accès financiers pour les adolescents vulnérables ; (iv) la création d'un environnement scolaire sûr et favorable en approuvant des programmes complets d'éducation à la santé des

adolescents, en renforçant les services infirmiers dans les écoles et en favorisant les partenariats entre les clubs de jeunes et les services infirmiers ; et (v) l'amélioration de la disponibilité des produits de planification familiale et d'hygiène menstruelle pour les adolescents.

❖ **Composante 3 : Renforcement des systèmes de santé pour la couverture sanitaire universelle.** Elle vise à soutenir le renforcement institutionnel et la réforme.

- **Sous-composante 3.1 : Soutien aux réformes de la gestion des finances publiques en santé :** Cette sous-composante vise (i) à soutenir le gouvernement du Mali dans l'adoption et l'alignement de son système de Gestion Financière Publique (GFP) (dans le secteur de la santé) sur les principes du FBR ; ii) à établir des mécanismes robustes de gestion et de suivi pour une utilisation efficace des ressources dans le secteur de la santé ;
- **Sous-composante 3.2 : Soutien aux réformes du financement de la santé :** Cette composante vise (i) à soutenir la réforme du RAMU, qui vise à étendre la couverture surtout pour les populations vulnérables ; (ii) à améliorer l'identification des bénéficiaires grâce au Registre Social Unifié et aux nouvelles technologies ; (et (iii) à renforcer les pratiques de gouvernance à la CANAM et à favoriser la coordination entre les parties prenantes du financement de la santé. De plus, des activités de renforcement des capacités seront mises en œuvre pour garantir la conformité aux principes du FBR tels que (i) l'autonomie et la flexibilité des prestataires ; (ii) la disposition et les paiements budgétaires unifiés, (iii) la capacité de gestion financière, et (iv) l'orientation et la vérification des performances.
- **Sous-composante 3.3 : Renforcement du Système d'Information de gestion sanitaire**
- **Sous-composante 3.4 : Optimisation de la surveillance, de la préparation et de la réponse aux épidémies et aux maladies sensibles au climat :** Cette sous-composante se concentre sur (i) le renforcement des formations sanitaires, des laboratoires et des équipes d'intervention d'urgence, en mettant l'accent sur la préparation et la réponse aux chocs climatiques ; (ii) l'investissement dans le renforcement institutionnel, l'amélioration des systèmes de surveillance des maladies sensibles au climat pour une détection précoce, et la promotion de la coordination et de la collaboration entre les institutions impliquées dans la santé humaine, animale et environnementale ; (iii) le soutien à l'élaboration de plans nationaux de préparation aux urgences/épidémies ; et (iv) la diffusion et la mise en œuvre des Règlements Sanitaires Internationaux (RSI) établis par l'Organisation Mondiale de la Santé.

❖ **Composante 4 : Gestion et coordination du projet.** Cette composante soutiendra la gestion du projet et le fonctionnement de la coordination du projet en couvrant les coûts opérationnels.

❖ **Composante 5 : Composante de réponse d'urgence contingente (CERC).** Cette composante budgétaire zéro dollar servira de mécanisme de financement d'intervention

d'urgence qui pourrait être activé en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine et/ou de crise sanitaire, telle qu'une pandémie, par le biais d'une déclaration formelle d'urgence nationale ou sur demande formelle des gouvernements respectifs. En cas d'une telle catastrophe/crise, des fonds de la catégorie de dépenses non allouées ou d'autres composantes du projet pourraient être réaffectés pour financer les dépenses d'intervention d'urgence afin de répondre aux besoins urgents.

La mise en œuvre du projet sera menée par l'Unité de Gestion du Projet (UGP) « Promouvoir la Résilience du Système de Santé Inclusif pour Tous au Mali (ARISE). Elle va s'appuyer sur le personnel de l'UGP, de la Cellule Nationale Technique du Financement Basée sur les Résultats (CTN-FBR), de la CANAM, les ACVs, les régulateurs (Les Directions Régionales de la santé et les Equipes Cadres des Districts sanitaires) et les formations sanitaires au besoin pour la Composante N°1 ; les structures d'exécution du Ministère de la Santé, les Agents de Santé Communautaires, les établissements de santé et les structures des secteurs de la santé animale, environnementale pour les composantes N°2 et N°3 ; et sur les prestataires de service pour la composante N°4 concernant la mise en œuvre, le suivi-évaluation des activités. La coordination des activités sera assurée par l'Unité de Gestion du Projet ARISE.

2.2. Zones géographiques et populations cibles du Projet

Le Projet ARISE couvre les régions de Koulikoro, Dioïla, Nara, Bougouni, Koutiala, Sikasso, San, Ségou, Gao, Mopti, Douentza, Bandiagara, Tombouctou et la Commune VI du District de Bamako. En fonction de l'évolution du contexte national, le projet pourrait être étendu à d'autres régions, en particulier celles où le gouvernement est en train de rétablir les services sociaux de base.

Les bénéficiaires attendus du projet sont les populations locales notamment les enfants de moins de 5 ans, les femmes en âge de procréer, les adolescents, les jeunes, les groupes vulnérables ; les prestataires de services publics et privés ; les institutions y compris les entités gouvernementales centrales, les autorités régionales et locales. Une population cible de **15 381 469 Maliens, dont 3 076 293 enfants de moins de 5 ans et 3 383 9223 femmes âgées de 15 à 49 ans**. Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion de tels projets au Mali, les opérations du projet seront soumises aux nouvelles exigences environnementales et sociales de la Banque Mondiale, notamment celles énumérées dans le Cadre Environnemental et Social adopté en Octobre 2018.

En référence à la Norme Environnementale et Sociale N° 02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Gestion du Projet PACSU en charge de la préparation du Projet ARISE a la charge de l'élaboration des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre du projet

Le projet a la responsabilité de promouvoir une ergonomie de travail saine et assez motivant dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. Pour ce faire, le projet établira et maintiendra les bonnes relations entre travailleurs et employés afin d'améliorer les performances et les retombées du projet sur toutes les parties prenantes de celui-ci. L'enjeu étant de garantir, au niveau communautaire et sanitaire, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du projet ARISE. Pour

cela, il a été convenu que soit élaboré et mis en œuvre le présent manuel de de procédure de gestion de l'emploi et des conditions de travail du projet.

3. OBJECTIFS DU PGM

L'objectif global des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) du Projet ARISE est d'identifier et de clarifier les risques liés aux conditions de travail dans le contexte du projet que les principaux acteurs doivent prendre en compte dans sa mise en œuvre.

Elles permettront spécifiquement de/d' :

- a. respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- b. promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- c. instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- d. protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- e. empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- f. promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- g. protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées et les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES) ainsi que les travailleurs contractuels communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- h. fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail ;
- i. soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- j. promouvoir un milieu de travail avec zéro tolérance pour l'Exploitation et l'Abus Sexuels ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ;
- k. mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) pour les travailleurs du Projet, conforme à la législation du travail de la République du Mali et à la NES N°2.

4. DOCUMENTS DE REFERENCES UTILISES

La gestion de la main d'œuvre du projet se conformera aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale 2, aux conventions de l'OIT et aux textes nationaux sur les conditions de travail. L'élaboration des présentes procédures a nécessité la consultation de plusieurs documents dont les références sont données dans la bibliographie.

- Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
- Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et effets 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 portant Code de travail au Mali et ses lois modificatives ;
- Loi n°099-041 du 12 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives ;
- Décret n°00-038/P-RM du 27 janvier 2000 fixant les conditions de travail 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.

5. GENERALITES SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Pour la mise en œuvre du Projet ARISE, les structures principales identifiées à ce jour (26 avril 2024) sont l’UGP (l’actuel UGP du PACSU) et la Cellule Technique Nationale du Financement Basée sur les Résultats (l’actuel CTN-FBR) placées sous la tutelle du Ministère de la Santé et du Développement Social du Mali. L’UGP sera l’agence d’exécution du projet et la CTN-FBR est l’agence désignée pour la mise en œuvre de la Composante N°1 : « Amélioration de l’offre et de l’accessibilité des services de santé de qualité pour la population par le biais du FBR ». Le projet s’appuiera également sur le personnel des structures centrales, locales et des programmes des Ministères en charge de la santé, de l’éducation, de l’environnement et de l’élevage pour ses différentes interventions. Des institutions partenaires seront aussi identifiés sur le plan local pour accompagner les activités du projet.

Ces différentes unités sont les relais de l’UGP et permettront d’assurer la proximité avec les acteurs du projet tout en facilitant la décentralisation et la déconcentration. Également, le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs et sous-traitants qui utiliseront de la main d’œuvre pour les besoins du projet.

5.1. Effectifs et Caractéristiques des travailleurs du projet

Les principaux acteurs de mise en œuvre du projet identifiés à ce stade sont l’UGP (actuel UGP/PACSU) et la CTN-FBR (actuel CTN-FBR). Il est à noter que dans le cadre de la mise en œuvre du projet ARISE, il est prévu de recruter d’autres personnels pour renforcer les équipes déjà en place au niveau des deux unités.

5.1.1. Aperçu de l’utilisation du personnel au sein de l’UGP ARISE

L’UGP du Projet « Promouvoir la Résilience du Système de Santé Inclusif pour Tous au Mali (ARISE) sera composée des postes suivants :

- Un Coordinateur National,

- Un Assistant au Coordinateur
- Un Spécialiste en Suivi-Evaluation
- Un Assistant en Suivi-Evaluation
- Un Spécialiste en Santé Communautaire
- Un Spécialiste en Gestion Financière
- Un Spécialiste en Passation de marchés,
- Un Assistant en Passation de marchés,
- Un Auditeur Interne,
- Un Comptable,
- Un Assistant comptable,
- Un Spécialiste Senior en Sauvegardes Environnementale et Sociale
- Un Spécialiste Junior en Sauvegardes Environnementale et Sociale
- Un Spécialiste en Surveillance
- Un Spécialiste en Finance publique
- Un Spécialiste en Communication
- Un Assistant en Communication
- Six (6) Chauffeurs.

Soit au total un effectif de 23 travailleurs considérés ici comme des travailleurs directs du projet suivant la NES 2.

5.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de la CTN-FBR

La Cellule Technique Nationale du Financement Basé sur les Résultats (CTN-FBR) sera composée d'une équipe multidisciplinaire comprenant :

- Un Coordinateur ;
- Un Coordinateur-Adjoint ;
- Un Experte Nationale FBR ;
- Un Assistant à l'Experte FBR ;
- Un Spécialiste en Suivi-Evaluation ;
- Un Administrateur Portail FBR ;
- Un Assistant à l'Administrateur Portail FBR ;
- Une Assistante Administrative.

Il s'agit d'un effectif de 08 travailleurs par la CTN-FBR prévus dans le cadre du Projet ARISE, considérés ici comme des travailleurs directs du projet suivant la NES 2.

5.1.3. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel actuel dans le cadre du PACSU se répartit dans le tableau 1 comme suit :

Tableau 1 : Synthèse des travailleurs actuels du projet PACSU

N°	STRUCTURE	Nationaux /Etranger	SEXE	AGE	Effectif
1	UGP	Nationaux	Femmes	18+	02

			Hommes	18+	13
		Etranger	Femme	18+	01
Sous Total 1					16
2	CTN-FBR	Nationaux	Femmes	18+	02
			Hommes	18+	05
Sous-total 2					07
Total Général					23

Le personnel opérationnel dans le cadre du Projet ARISE, n'est pas encore recruté ou mis à disposition à ce jour. Néanmoins les effectifs prévus sont présentés dans le tableau 2 comme suit :

Tableau 2 : Synthèse des travailleurs prévus pour le projet ARISE

N°	STRUCTURE	EFFECTIFS PRÉVUS
1	UGP	23
2	CTN-FBR	08
Total		31

Ce document des PGMO devra être appliqué à l'ensemble de ces travailleurs cités ci-haut ainsi que les sous-traitants.

5.2. Délai de Couverture des besoins de main-d'œuvre

Tous les travailleurs de l'Unité de Coordination du Projet (UGP et CTN-FBR) ne sont pas encore mobilisés. À la date des investigations, huit (08) postes restent à mobiliser dont sept (07) au niveau de L'UGP et un (01) au de la CTN-FBR. Le processus de recrutement de ce personnel est en cours. Chacune des Agences de Contractualisation et de Vérification (ACV), des structures et des institutions partenaires de mise en œuvre devront élaborer des plans de recrutement en fonction des besoins du projet. À ce stade du projet, 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.

5.3. Travailleurs Contractuels

À la date des investigations, aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié en dehors des consultants utilisés pour l'élaboration des instruments de sauvegardes.

Le cas échéant, les tierces parties ou prestataires de mise en œuvre du projet, devront prendre les dispositions nécessaires pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

La tierce partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui l'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 seront demandées avant le début des activités. En la matière, elle devra se conformer aux

exigences de la Loi N°2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°092-020 portant Code du travail en République du Mali, du Décret N°96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application de la Loi N° 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en république du Mali, 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 N°2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°092-020 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.

5.4. Travailleurs des fournisseurs principaux

Les travailleurs des fournisseurs principaux sont des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur ainsi que leurs sous-traitants. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

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. 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 que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, 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.

5.5. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Dans le cadre de la réalisation des activités en lien avec la santé communautaire et les enquêtes de vérification de FBR (enquêtes de satisfactions communautaires des bénéficiaires), il est prévu d'utiliser les travailleurs mis à disposition par

la communauté sur une base volontaire (accord individuel) à travers l'approche haute intensité de main-d'œuvre dans le but de favoriser le développement de proximité. Ceci impliquera l'application des dispositions relatives aux travailleurs communautaires selon la NES 2.

Plusieurs sous-activités du projet peuvent être concernées par l'utilisation des travailleurs communautaires dont entre autres les enquêtes de satisfactions communautaires des bénéficiaires pour les communautés, les sensibilisations et le partage des bonnes pratiques de santé communautaire.

Au vu des risques d'accidents de travail (blessures suite à l'utilisation des équipements de cultures entre autres) et d'utilisation d'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 ;
- Veillez à la mise à disposition des travailleurs communautaires d'EPI (Équipement de Protection Individuelle) et EPC (Équipement de Protection Collective) adaptés ;
- Avant d'autoriser un travailleur, faire des inductions sur l'utilisation des EPI adaptés ;
- Respecter l'horaire de huit (08) heures de travail ;
- Veillez au respect des procédures du travail des enfants en accord avec le présent document des PGMO (cf. section 10 des PGMO relative à l'Âge d'admission à l'emploi et travail forcé) ;
- Veillez à ce que les enfants de moins de 15 ans ne soient pas employés parmi les travailleurs.

Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de sa 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 santé communautaires et de l'approche du Financement Basée sur les Résultats (FBR) 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.

6. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE DU PROJET :

6.1. Activités source de risques

Les activités du projet sont diverses et variées : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie à des efforts physiques importants à la sédentarité. Elles consisteront principalement à : (i) renforcer les soins de qualité dans les formations sanitaires y compris les hôpitaux régionaux ; (ii) faciliter l'accès de la communauté locale aux services de soins notamment aux plus vulnérables ; (iii) établir un contrat de performance à l'ensemble des formations sanitaires couvrant un ensemble de services de santé tant sur l'offre que sur la qualité comprenant le paquet curatif, préventif et promotionnel (consultations curatives, santé de la reproduction, nutrition, VIH/sida, vaccination, la gestion des épidémies...); (iv) renforcer les services de la santé de la reproduction (y compris les MGF), la santé maternelle, néonatale, infantile et des adolescents par la création d'espaces sûrs et des cliniques mobiles, ainsi que de la nutrition ; (v)

sensibiliser la communauté sur la santé reproduction (planification familiale, hygiène menstruelle notamment les adolescents dans les établissements scolaires) ; (vi) assurer les soins infirmières d'urgence aux personnes vulnérables ; (vii) sensibiliser en matière de nutrition, de prise en charge des enfants malnutris et femmes enceintes ; (viii) sensibiliser la communauté sur les épidémies et les maladies sensibles au climat ; (ix) sensibiliser la population sur les normes sociales, les MGF, les VBG et prendre en charge les victimes des VBG ; (x) renforcer en infrastructures les établissements sanitaires et scolaires (installation des panneaux solaires, des adductions d'eau potable, ...) ; (xi) former les ASC en soins adéquat de qualité aux communautés ; (xii) installer et entretenir les équipements médicaux ; (xii) construire des plates-formes communautaires ; (xiii) fournir des intrants essentiels pour les services de nutrition ; (xiv) assurer une formation cliniques et gestion aux agents de santé et une formation non clinique délégués sanitaire ; (xv) assurer la gestion du projet et vérifier les résultats du FBR. Toutes ces activités seront réalisées dans les bureaux, les établissements de santé et scolaires concernés.

6.2. Risques liés aux lieux de travail

Le travail de bureau était considéré auparavant comme un travail sans risque professionnel mais il a été révélé lors de la dernière décennie qu'il comportait en fait des risques de maladies et ce depuis le développement de l'ergonomie. Les risques sont divers et variés. Ils peuvent être des/de :

- nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques ;
- risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain ;
- allergies respiratoires dues à l'air conditionné ;
- la fatigue visuelle due au mauvais éclairage et /ou à des amétropies méconnues ;
- contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran ;
- expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier ;
- la mauvaise gestion des déchets y compris les déchets à risque infectieux ;
- risques de manipulations des produits dangereux y compris les matériels infectés (collecte, manipulation, stockage, évacuation et élimination) ;
- risques d'électrocution ;
- expositions à des détergents pour les femmes de ménage ;
- l'Exploitation et Abus Sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS).

Ainsi les agents d'entretien exposés aux détergents doivent porter obligatoirement les équipements de protection individuels notamment les gants, les lunettes et les masques à gaz ainsi que les chaussures de sécurité imperméables.

Les conditions de dégagements des bureaux et ateliers doivent être respectées au sein des entités en charge du projet qui devront mettre en place des équipements de protection collective ou de lutte contre l'incendie. Elles doivent disposer des composantes sécuritaires à l'égard des éléments suivants :

- ✓ Postes Robinets d'incendie armés (RIA) ;

- ✓ Extincteur à poudre ;
- ✓ Extincteur CO2.

Pour les travaux de terrain notamment sur les différents sites du projet, les risques sont entre autres :

- Les risques de conflits sociaux, religieux ou ethniques liés à tout aspect de sa gestion, engendrés par les activités du projet ou les propos d'un travailleur du projet ;
- Les agressions physiques ou verbales lors des séances de formation des différentes parties prenantes au projet ;
- 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 associées aux activités spécifiques des chantiers d'aménagement ou de réhabilitation des formations sanitaires ;
- La présence probable sur les sites des travaux de travailleurs n'ayant pas les capacités techniques requises au niveau d'un chantier ;
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre ;
- Les Violences Basées sur le Genre, notamment le Harcèlement Sexuel des travailleurs dans le contexte du travail par leurs collègues ou supérieurs ;
- Les accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence ;
- La mauvaise compréhension et le manque de mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail ;

Tous les risques associés à ces activités devront être analysés et suivis par l'UGP lors de la mise en œuvre du projet.

6.3. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Le risque de la main-d'œuvre associé à ce projet peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, à la contamination des agents de santé, 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 : comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs. 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.

- **Contamination d'agent de santé :** dans l'exercice de ses activités, pour défectuosité du matériel de travail et de protection ou par faute d'un malade non déclaré, l'agent de santé pourrait contracter des maladies.
- **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.

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

La situation sécuritaire au Mali s'est dégradée depuis les évènements de mars 2012. La crise étant devenue endémique dans certaines régions du pays malien y compris certaines zones d'intervention du projet ARISE, la quiétude des populations est sérieusement perturbée. Ces zones sont souvent sujettes d'attaques terroristes, même s'il faut reconnaître que les cibles sont le plus souvent les militaires et paramilitaires.

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 ; de même, 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. En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prises en charge devront être prévues dans le plan d'engagement environnemental et social, ainsi que dans la législation nationale.

En cas 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 mondiale.

6.5. Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuels 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 3). 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° 3 ci-après fait la synthèse des risques auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

Tableau 3 : Risques et impacts potentiels de la main d'œuvre dans le cadre du projet ARISE

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 d'évaluations et de contre-vérification 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 ONG, 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	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les chauffeurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; - Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; - Sensibiliser les chauffeurs et l'ensemble du personnel sur les procédures de gestion du parc automobiles et la signature des codes de conduite - Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; - Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel,
	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
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 ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		- 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.
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	- Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; - Alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Manipulation des données sensibles	Les fuites de données, L'exposition des données personnelles, Le hack de données, Les menaces contre les échanges de données,	- Former le personnel du projet à la discrétion au lieu et en dehors du service, - Renforcer les systèmes de sécurité informatique aussi bien sur les appareils électroniques personnels du personnel de projet que sur le matériel informatique de travail, - Renforcer la sécurité au niveau des bâtiments de stockage physique des données, - Renforcer la sécurité d'accès.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	- 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 9 ¹ principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, - Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.
Toutes activités professionnelles avec déplacement des travailleurs		- Réalisation de bilans de santé préalables à l'embauche. - Fournir à tous les travailleurs du projet des Équipements de Protection Individuelles (EPI)

7. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

7.1. Base législative des 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°092-020 du 23 Septembre 1992 portant code du travail en République du Mali ;
- b) La loi N° 2017-021 du 02 juin 2017/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°092-020/23 Septembre 1992 portant Code du travail ;

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

- c) La loi N°03-036 du 30 Décembre 2003 et la loi N°06-008 du 23 janvier 2006 modifiant la Loi N°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale.

À ces lois s'ajoute le Décret N°00-038/P-RM fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du Code du travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet, 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. 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.

7.2. 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 Procédures 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.

8. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION 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 l'Inspection Régionale du Travail si l'accident est survenu dans les limites de la circonscription administrative dans les autres cas (Article 72,73).

La NES 2 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 ARISE. 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 ; et
- 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 applicables et des directives sur les questions de santé et de sécurité telles :

- 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

9. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet sera conduit par l'UGP placée sous la tutelle du Ministère de la Santé et du Développement Social. Ainsi, le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet seront assurés par l'UGP en collaboration avec le service des Ressources Humaines du Ministère en charge de la santé.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité de Gestion du Projet. Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents de l'État, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2. Le responsable de sa mise en œuvre sera l'UGP en collaboration avec le service des Ressources Humaines du Ministère en charge de la santé.

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 appuyée par le Spécialiste en Passation de Marchés (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.

La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place dans le strict cadre du présent projet par l'UGP.

10. POLITIQUES ET PROCEDURES

10.1. 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.

Dans le cas où des services d'hébergement sont fournis aux travailleurs, 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.

10.2. Autres politiques générales applicables

10.2.1. 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 ARISE.

10.2.2. 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 ARISE 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.

11. ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

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 NES 2 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 2, 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 du présent projet, 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. 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 ;

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

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.

En conclusion ; le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation de la NES 2 pour les aspects sur le travail forcé.

12. CONDITIONS GENERALES

12.1. 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.

12.2. 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.

12.3. 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.

12.4. 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 des projets.

13. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)

Dans le cadre du principe universel d'égalité de traitement des employés, et dans l'optique de créer les conditions de respect de ses prescriptions, le projet se propose de mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des plaintes dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet et les contrats de travail des employés du projet et les investissements. Ce mécanisme qui sera détaillé à travers les affiches sur les lieux 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.

Le processus de MGP sera déclenché par le plaignant dès l'émission de la plainte par écrit ou par voie orale dans le local de l'UGP et sur le terrain. Il est à noter que le projet mettra au niveau de toute chaque structure de mise en œuvre, un comité de gestion des plaintes et un registre de plainte qui sera renseigné soit par le représentant du comité de gestion des plaintes au compte du plaignant.

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 lieu du travail pour les plaintes verbales surtout.

13.1. Mise en place des Comités de Gestion des Plaintes (CGP)

La mise en place des CGP doit se faire avant le début de la mise en œuvre des activités du projet sur le terrain. La sélection des membres du CGP se fera en Assemblée Générale du comité de gestion des structures de santé en collaborations avec les représentants du projet, qui expliqueront clairement les objectifs poursuivis et les attributions du Comité. Il rappellera également à l'AG les principaux critères d'éligibilité notamment :

- être travailleur de la structure ;
- accepter de travailler de façon bénévole ;
- être accepté et avoir une bonne renommée au sein de la structure ;
- avoir une bonne moralité, être honnête, impartial, disponible, discret, patient.

Ce sera enfin aux comités de gestion des structures de santé de décider du mode de choix de ses représentants (par vote ou par consensus). Le plus important est que le processus soit conduit de manière transparente et participative avec la volonté affichée et la disponibilité effective des personnes choisies. La mise en place du CGP sera faite à l'unanimité et/ou de façon consensuelle lors de la tenue de l'AG. En cas de vacance de poste (démission, exode, incapacité, incompétence, faute grave, décès, etc.), la communauté procède au pourvoi dudit poste au travers d'une Assemblée Générale.

Après la mise en place des membres du comité, il faut procéder à leur présentation à l'Assemblée Générale de la structure et sanctionner le processus par l'élaboration d'un Procès-Verbal. Il y a lieu également de préciser en AG que le mandat des membres du CGP couvre toute la durée du projet. Ensuite, les membres du comité seront formés par les spécialistes en sauvegarde environnementale et sociale sur leurs rôles et leurs responsabilités avec des exercices sur les outils élaborés et fournis par le Projet.

Cependant, le règlement intérieur de ladite AG des structures de santé doit être révisé pour intégrer le mécanisme de gestion des plaintes au cas où ça n'y figure pas.

Le CGP sera impliqué dans le suivi du MGP notamment dans la collecte des plaintes, dans les concertations qui s'en suivront, dans le traitement des plaintes, dans les séances d'information.

Le CGP devra être le pivot institutionnel de tout le processus. Les structures concernées par le projet doivent non seulement être destinataires d'une information régulière et directe sur le déroulement du Projet, elles doivent être surtout impliquées à chaque étape de celui-ci, d'autant

plus qu'elles ont une claire perception des impacts induits par le projet sur les conditions de travail en général de leurs employés et sur les conditions environnementales et sociales des zones d'intervention du projet.

Le Comité de Gestion des Plaintes (CGP) de chaque structure sera composé comme suit :

- Président (e) ;
- Secrétaire : (un homme ou une femme) ;
- Un chargé de communication : (un homme et une femme) ;
- Cinq membres : (dont au moins deux femmes).

13.2. Procédure, recours et traitements des plaintes

De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que la structure et l'UGP, y apporte une solution. Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue locale et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UGP dans les meilleurs délais ;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant (e) afin de mieux saisir la nature du problème.

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non-fondée, devra passer à travers le processus de résolution.

Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

La structure concernée par la plainte, sous la supervision de l'UGP, aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des activités.

Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants :

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives) ;

- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UGP et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants

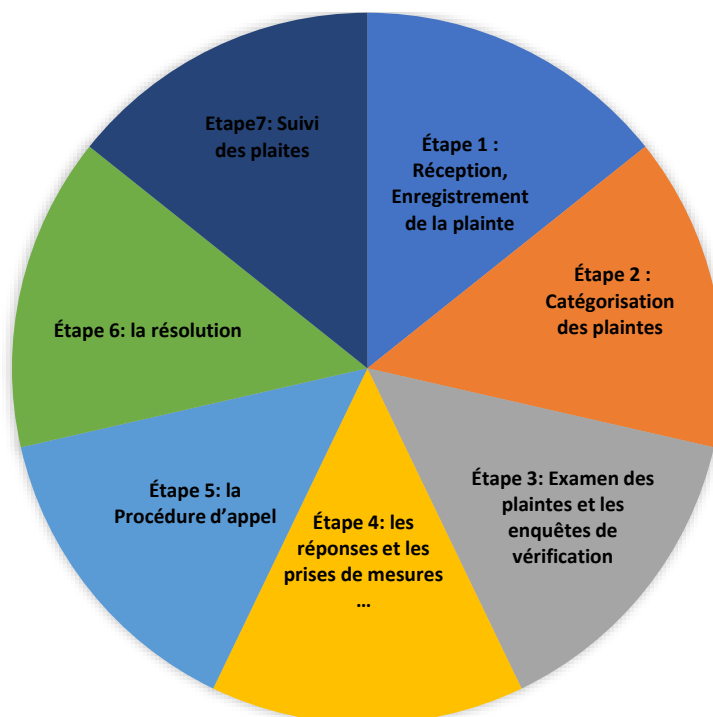


Figure 1 : Étapes clés du processus du Mécanisme de Gestion des Plaintes

Étape 2 : Catégorisation des plaintes : Il sera fait par le point focal du comité de gestion des plaintes

Étape 3 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification

Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite.

Étape 4 : Les réponses et les prises de mesures

Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

Étape 5 : la Procédure d'appel

Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

Étape 6 : la résolution

Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

Étape 7 : le suivi

Le Suivi et l'enregistrement des plaintes. Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes.

Tableau 4 : Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes

ÉTAPE	ACTION	RESPONSABLE	DÉLAI DE TRAITEMENT (EN JOURS)
Enregistrement et Examen Préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	CGP	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	CGP	1
Accuse de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	CGP	2
Traitement	Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes	CGP	1
	Investigation	CGP	7 à 15 jrs
	Préparation et rédaction de la décision	CGP	1
	Transmission des réponses	CGP	1
Suivi & Clôture	Clôturer le cas	CGP	1
	Archivage	CGP	1

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non-sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures,) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine. Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, discrimination, harcèlement sexuel,), le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

Étape 8 : La clôture d'un cas (feedback Loop clôture)

Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivants :

- Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- Une décision "finale" a été prise par le CGP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié ;

- Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

Etape 9 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à la structure ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations. Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats ; la Coordination de l'UGP doit ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à la structure et à l'UGP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du projet.

13.3. Mode de traitement des cas spécifiques

➤ Corruption

Le cas de présomption de corruption collecté dans le cadre du projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes et porté à la connaissance de la Banque mondiale dans les meilleurs délais.

13.4. Surveillance, suivi et consolidation des données qui consolidera sur les plaintes et les litiges

Le Projet établira une base de données (plateforme) qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

13. 5. Rapports périodiques

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

14. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires sont décrits au paragraphe 31 de la NES 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.

Les prestataires en vue du projet, se soumettront aux conditions de santé et sécurité prévues par le présent manuel et de suivi de sa performance. En cas de contractualisation avec d'autres prestataires, ce même processus sera appliqué.

Dans les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs/prestataires qui accompagnent tout contrat de fourniture de biens, services ou travaux, il devra être précisé des clauses spécifiques liées au respect des lois, au travail des enfants, aux mines antipersonnel et l'exploitation sexuelle. Les contrats de construction ont des clauses dédiées à la Santé et Sécurité au Travail.

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectué par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le fonctionnaire chargé des achats (en consultation avec l'utilisateur final le cas échéant). Cette évaluation doit tenir compte de l'expérience auprès du fournisseur pendant toute la durée de chacun des contrats. Une documentation soigneuse est faite pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

Pour tous les prestataires, l'évaluation de performance des fournisseurs devra être systématique.

15. PROCEDURES DE SUIVI ET DE RAPPORT DES TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET

15.1. Travailleurs directs

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet « Promouvoir la Résilience du Système de Santé Inclusif pour Tous au Mali (ARISE) », toute personne physique ou morale de nationalité Malienne ou étrangère peut être employée comme travailleurs directs. On n'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.

15.2. Travailleurs contractuels

Le projet fournira 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.

15.3. 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.

15.4. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires pourraient être impliqués dans les activités de soins de santé liées au projet. 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 pris en charge 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°092-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali.
5. Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali.
6. Organisation Mondiale de la Santé (OMS). (2020). Mise à jour de la stratégie covid-19. OMS, Genève (Suisse). 20p
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

ANNEXE : Code de Conduite pour la mise en œuvre des normes ESHS

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)* consiste à introduire un ensemble de définitions clefs, des codes de conduite et des lignes directrices afin de : 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

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 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

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.

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 inférieur³. 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.

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.

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.

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 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.

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

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)

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) 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.

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), 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 consentement⁴ 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 :

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 15 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

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 ;

⁴ 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.

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. 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. 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 : _____