

MINISTERE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

(MEF)

REPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple - Un But - Une Foi

INSTITUT NATIONAL DE LA STATISTIQUE

(INSTAT)

***PROJET « HARMONISER ET AMELIORER LES STATISTIQUES EN AFRIQUE
DE L'OUEST ET DU CENTRE » MALI (PHASAOC)***

P5154

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

(PGMO)

Version Finale

Septembre, 2024

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES	4
LISTE DES TABLEAUX.....	6
GLOSSAIRE.....	7
1. Contexte.....	9
2. Objectifs du PGMO	11
3. Documents de références utilisés	12
4. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet	12
4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet	13
4.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UCP	14
4.2. Délai de Couverture des besoins de main d'œuvre.....	16
4.3. Travailleurs Contractuels	16
4.4. Travailleurs des fournisseurs principaux.....	17
4.5. Travailleurs communautaires	18
5. Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre pour les travailleurs du projet :	18
5.1 Activités source de risques.....	18
5.2 Risques liés aux lieux de travail	18
5.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre	20
5.4 Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet.....	21
5.5 Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet	21
6. Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales.....	25
6.1 Base législative du PGMO	25
6.2 Documents de gestion de la relation employeur-travailleur.....	25
7. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et Sécurité au Travail	26
8. Personnel Responsable	27
9. Politiques et procédures	28
9.2 Autres politiques générales applicables.....	29
9.2.1 Droit de se constituer en association	29

9.2.2	Champ d'action des organisations professionnelles	29
10.	Âge d'admission à l'emploi et travail forcé	29
11.	Conditions générales	31
11.1	Des rémunérations	31
11.2	Des périodes de repos	31
11.3	Des conditions de licenciement	32
11.4	De la Non-discrimination et égalité des chances	32
12.	Mécanisme de gestion des plaintes	32
13.	Gestion des fournisseurs et prestataires	34
14.	Procédures de suivi et de rapport des types de travailleurs du projet	34
14.1	Travailleurs directs	34
14.2	Travailleurs contractuels	35
14.3	Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services	37
	BIBLIOGRAPHIE	38
	ANNEXES	39
	Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes	40
	Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS	41
	Annexe 3 : Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants ...	42
	Annexe 4 : Formulaire de signalement des cas d'Exploitation et Abus sexuel et Harcèlement sexuel	50

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités génératrices de revenus
ASS	Afrique SubSahérienne
BIRD	Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement
BM	Banque Mondiale
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l’Afrique de l’Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de Gestion Environnemental et Social
CPP	Cadre de Partenariat Pays
CPRP	Cadre Politique de Réinstallation des Populations
DNEN	Direction nationale de l’économie numérique
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/ Harcèlement Sexuel
EHS	Environnement, Hygiène et Sécurité
EIES	Etude d’Impacts Environnemental et Social
ERS	Evaluation des Risques de Sécurité
ESRS	Environmental and social review summary of project
PHASAO	Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l’ouest et du
PHASAO	centre / Projet d’Harmonisation et d’Amélioration des Statistiques en Afrique de l’Ouest et Centrale
HS	Harcèlement sexuel
ICS	Indicateur de Capacité Statistique
IDA	Association Internationale pour le Développement
IF	Intermédiaire financier
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
INSTAT	Institut National de la Statistique
IP	Institutions Partenaires
MEF	Ministère de l’Economie et des Finances
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	Norme Environnementale et Sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PB	Procédures de la Banque
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d’Œuvre
PGS	Plan de Gestion de Sécurité
SHaSA21	Stratégie pour l’harmonisation des statistiques en Afrique
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SSN	Systèmes Statistiques Nationaux
SST	Santé et Sécurité au Travail
TdR	Termes de Références
TIC	Technologie de l’Information et de la communication
UEMOA	Union Economique et Monétaire Ouest Africaine

UGP	Unité de Gestion du Projet
US D	United States Dollar
VBG	Violences basées sur le genre
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno Déficience Acquise

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Composition de l'UCP	14
Tableau 2 : Structures étatiques intervenant dans la mise en œuvre du projet	15
Tableau 3 : Synthèse des travailleurs du projet	16
Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre	22

GLOSSAIRE¹

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 (NES 2) de la BM, relative à la main d'œuvre et aux conditions de travail, définit le travailleur du projet comme :

- i. 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*) ;
- ii. 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*) ;
- iii. Les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur (*employés des fournisseurs principaux*) ; et
- iv. 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, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non

¹ Cadre environnemental et social (CES), 1er octobre 2018

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 : 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.

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. Contexte

Les différentes crises sociopolitiques, économiques et sanitaires qui se sont récemment accentuées dans bon nombre de pays ont détérioré la situation économique des plus pauvres et accru leur exposition. Le Mali, à l'instar des pays de la sous-région, considère que la question des inégalités apparaît, plus que jamais aujourd'hui comme un des défis majeurs qui interpelle les gouvernements, les bailleurs de fonds, le secteur privé et la société civile. Pour connaître les niveaux des inégalités et leurs conséquences, des données fiables et comparables sont nécessaires. Alors que l'Afrique reste l'un des continents où les données et les analyses sur les inégalités sont encore insuffisantes.

En dépit des progrès substantiels réalisés dans la production de statistiques (comme en témoigne l'indicateur de capacité statistique (ICS) de la Banque mondiale qui s'est accru de 55,2 en 2004 à 57,0 en 2020 pour les pays d'Afrique Subsaharienne), il est à noter que plusieurs lacunes et irrégularités dans la qualité et la facilité d'utilisation des données à usage public ainsi que l'amélioration des systèmes de données limitent encore la capacité à informer et à favoriser le développement économique et à créer les conditions d'une croissance inclusive et d'une élaboration des politiques fondée sur des données probantes dans la région. Les éléments constitutifs des systèmes statistiques nationaux (SSN) en Afrique subsaharienne restent faibles, alors que les décideurs et partenaires techniques au développement, ont besoin de données de qualité pour planifier, budgétiser et évaluer leurs activités. En particulier, pour être utile, ces données doivent être précises, opportunes, désagrégées et largement disponibles, afin de garantir que les efforts de financement et de développement portent leurs fruits.

Des statistiques précises, opportunes et fiables sont indispensables pour concevoir et mettre en œuvre de bonnes politiques et en assurer un suivi efficace. Elles sont également nécessaires pour suivre les progrès et évaluer l'impact des différentes politiques. Les statistiques sont également essentielles pour gérer efficacement la prestation des services de base. De bonnes statistiques améliorent la transparence et la responsabilité de l'élaboration des politiques, qui sont essentielles à la bonne gouvernance.

Le suivi du processus d'intégration régionale en Afrique centrale et occidentale accroît ce besoin de statistiques précises, fiables, opportunes, harmonisées et comparables. Dans cette perspective, le Gouvernement du Mali a sollicité l'appui de la Banque Internationale pour la Reconstruction et le Développement (BIRD) et de la Banque Mondiale (BM) pour le financement du Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAO) » afin de permettre la production de statistiques harmonisées et leur alignement sur les normes et classifications internationales qui sont des conditions préalables à la production de données de qualité nécessaires à l'élaboration de politiques fondées sur des preuves, un objectif fondamental de la Banque mondiale dans son soutien au renforcement des capacités statistiques dans les pays en développement.

Le Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAO) » rentre en droite ligne dans la réalisation de plusieurs stratégies internationales : la Stratégie pour l'harmonisation des statistiques en Afrique 2017-2026 (SHaSA) de la Commission de l'Union africaine (CUA) ; l'appel uni pour des statistiques comparables au niveau international, ce qui est particulièrement pertinent dans le contexte de l'Agenda 2030

pour le développement durable et de l'Agenda 2063 pour une Afrique prospère et unie ; la stratégie du Groupe de la Banque mondiale en matière d'égalité des sexes, sur la base d'une approche axée sur les données. Il permettra également de nourrir deux stratégies principales récemment lancées dans la région Afrique, à savoir la stratégie actualisée d'aide à l'intégration et à la coopération régionales (RICAS 2021-2023) du Groupe de la Banque mondiale par la production et l'analyse de données et la stratégie régionale 2021-2025 récemment lancée "Soutenir une reprise résiliente" qui vise à faire face aux impacts négatifs de la pandémie de COVID-19 et du changement climatique.

L'objectif de développement du projet est d'améliorer la performance statistique, l'harmonisation, l'accès aux données et leur utilisation par le pays et les organismes régionaux et de soutenir la modernisation de leurs systèmes statistiques. Le projet est basé sur quatre (04) composantes :

- Composante 1 : **Harmonisation et production de statistiques de base à l'aide de méthodologies harmonisées.** Cette composante vise l'amélioration de la comparabilité des données aux niveaux régional et sous régional, l'appui aux statistiques démographiques et socio-économiques, l'améliorer des statistiques économiques de base, l'appui aux statistiques sur l'agriculture, la pêche et le changement climatique, le soutien aux statistiques sectorielles et géospatiales.
- Composante 2 : **Appui à la modernisation des statistiques, aux réformes institutionnelles, à l'amélioration de l'accès, de la diffusion et de l'utilisation des données et au développement des ressources humaines.** Elle vise l'amélioration du plaidoyer, de la coordination, de l'accès et de la diffusion des données statistiques des organismes régionaux, le soutien aux réformes institutionnelles, l'amélioration de l'accès aux données et leur diffusion au niveau national, l'amélioration de l'utilisation des données pour éclairer les politiques publiques, la conduite d'enquêtes périodiques de satisfaction des utilisateurs de données, l'amélioration du capital humain à travers les formations ciblées dans toutes les structures.
- Composante 3 : **Appui à la modernisation des infrastructures physiques.** Cette composante soutiendra la construction et la réhabilitation des infrastructures physiques pour les INS et les écoles de statistiques, et l'amélioration des TIC et de l'infrastructure statistique pour les OSN et les écoles de statistique. Elle soutiendra également les progrès de la modernisation dans la région.
- Composante 4 : **Gestion, suivi et évaluation du projet.** Elle appuiera la gestion et le suivi- évaluation du projet

Le projet couvre la zone de l'Afrique de l'Ouest et du Centre. Les bénéficiaires directs du projet seront les unités statistiques du système statistique national coordonné par l'INSTAT, les unités statistiques des commissions de l'Union africaine, de l'UEMOA et de la CEDEAO qui sont engagés dans le développement, la production et la diffusion de données. Les autres bénéficiaires du projet seront les utilisateurs de données dans les secteurs public et privé

(principalement les investisseurs et les commerçants), les entreprises, la société civile qui a besoin d'informations statistiques pour le plaidoyer et pour demander des comptes aux gouvernements, le monde universitaire à des fins de recherche et d'enseignement, la communauté des donateurs et les organisations internationales pour évaluer les besoins d'assistance et/ou de participation aux initiatives de développement ; et le grand public et les communautés à des fins diverses, y compris les individus issus de groupes historiquement marginalisés qui font face à des obstacles pour jouir des droits fondamentaux et accéder aux services de base.

Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion de tels projets au Mali, les opérations du projet seront soumises aux exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment celles énumérées dans le Cadre Environnemental et Social adopté en Octobre 2018.

En référence à ce cadre et à la Norme Environnementale et Sociale n° 02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Coordination du Projet qui coordonne les activités du Projet pour le compte du Mali a la charge de l'élaboration des procédures de gestion de l'emploi et des conditions de travail des travailleurs du projet.

Le projet a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail sain et assez incitatif dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. Pour ce faire, le projet compte établir et maintenir 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 institutionnel et avec les partenaires et utilisateurs, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires de services et de biens du Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAOC) », l'Unité de Coordination du Projet a commandité l'élaboration du présent manuel de procédure de gestion de l'emploi et des conditions de travail du projet.

2. Objectifs du PGM

L'objectif de la procédure de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les risques liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du financement du Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAOC) ».

Elle permettra 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 psychosociale 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).

3. Documents de références utilisés

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

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ;
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code de travail au Mali et ses lois modificatives ;
- Loi n°99-041 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.

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

L'Institut National de la Statistique (INSTAT) est la principale agence de mise en œuvre du projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAO) »

» identifié à ce jour. L'INSTAT est dirigé par un Conseil d'Administration depuis 2009. Ce Conseil est présidé par le Ministre en charge des statistiques ou son représentant. Le Conseil d'Administration compte 13 autres membres, nommés pour trois ans par ordonnance du Ministre. Le Conseil est chargé de l'organisation interne, il vote le budget et il examine et approuve les activités du Directeur Général (DG) nommé par décret par le Conseil des Ministres.

Il a été mis en place au sein de l'INSTAT une Unité de Coordination du Projet constitué de treize (13) membres dont une (01) femme. Le document du projet prévoit le recrutement d'un spécialiste en suivi évaluation et de deux (02) autres spécialistes en fonction du besoin : genre, environnement et social. L'UCP est chargée de la gestion globale du projet, y compris l'élaboration des plans de travail et des budgets annuels, la gestion financière et la passation des marchés, la supervision générale de la mise en œuvre des activités du projet, le suivi et évaluation des résultats.

Etant donné que l'unité de gestion du projet en cours est à l'INSTAT, la gestion fiduciaire sera assurée par cette unité qui coordonnera les activités quotidiennes et la gestion des responsabilités de reportage et d'audit. Il sera également responsable du respect des politiques et procédures de passation des marchés, de décaissement et de gestion financière du projet.

Les autres bénéficiaires directs du projet sont : l'Institut National de la Statistique (INSTAT), la Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Développement Rural (CPS-SDR), le Centre de Formation et de Perfectionnement en Statistique (CFP-STAT), l'Observatoire du Développement Humain Durable et de Lutte Contre la Pauvreté (ODHD-LCP), la Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Eau, Environnement, Urbanisme et Domaines de l'Etat (CPS-SEEUDE), la Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Education (CPS-SE) et le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF) ainsi que la Cellule de Planification et de Statistique Secteur Santé-Développement Social et Promotion de la Famille (CPS/SS-DS-PF). À la date de nos investigations (20 au 24 Mars 2023), toutes les structures ne sont pas encore totalement pourvues en personnel.

Le projet, dans sa phase additionnelle, fera intervenir plusieurs contractants, fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utilisent de la main d'œuvre pour mener des activités de collecte de données entre autres pour le compte et sur la demande du projet.

Les activités d'enquêtes/sondages principales sont :

- ✓ Le recensement General de l'Agriculture ;
- ✓ L'Enquête Agricole de Conjointure,
- ✓ L'Enquête Modulaire Permanent auprès de Ménages ;
- ✓ Plusieurs petites enquêtes ;

Ces activités feront intervenir et utilisent le personnel, à ce stade, le nombre exact de personnel n'est pas connu pour toutes ces activités.

4.1.Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet

Le principal acteur de mise en œuvre du projet connu à la date de nos investigations (20 au 24 Mars 2023), est l'UCP avec quelques structures partenaires à savoir :

- Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Développement Rural (CPS-SDR),
- le Centre de Formation et de Perfectionnement en Statistique (CFP-STAT),
- l'Observatoire du Développement Humain Durable et de Lutte Contre la Pauvreté (ODHD-LCP),
- la Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Eau, Environnement, Urbanisme et Domaines de l'Etat (CPS-SEEUDE),
- la Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Education (CPS-SE) et
- le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF).

4.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UCP

❖ UCP

L'unité de Coordination du projet est composée comme présenté dans le tableau suivant :

Tableau 1 : Composition de l'UCP

N°	Fonction	Statut
01	Coordinateur Principal	Personnel INSTAT
02	Coordinateur Principal Adjoint	Personnel INSTAT
03	Responsable Passation de Marchés	Personnel INSTAT
04	Représentant sous régional, Chargé Suivi Evaluation	Personnel INSTAT
05	Responsable de la Gestion du Patrimoine	Personnel INSTAT
06	Spécialiste en Gestion Financière	Personnel recruté pour le projet
07	Spécialiste en Passation de Marchés	Personnel recruté pour le projet
08	Spécialiste en Gestion de Projet	Personnel recruté pour le projet
09	Chargé des Ressources Humaines	Personnel INSTAT
10	Assistant en Passation de Marchés	Personnel INSTAT
11	Assistant en Gestion Financière	Personnel INSTAT
12	Auditrice interne	Personnel recruté pour le projet
13	Comptable	Personnel recruté pour le projet
14	Courrier	Personnel INSTAT
15	Chargé Comptabilité Matière	Personnel INSTAT

16	Assistant Chargé Suivi Evaluation	Personnel INSTAT
17	Spécialiste en Suivi Evaluation	Personnel recruté pour le projet
18	Spécialiste en Sauvegarde Env. et Dév. Social	Personnel recruté pour le projet
19	Spécialiste en Genre	Personnel recruté pour le projet
20	Assistant Comptable	Personnel recruté pour le projet
21	Assistant Appui à la passation de marchés	Personnel INSTAT
22	Reprographe	Personnel INSTAT
23	Agent Appui logistique	Personnel INSTAT
24	Coursier	Personnel INSTAT

L'effectif du Recensement Général Agricole est de 5 575 agents et personnel de staff.

Le tableau fait ressortir un effectif de 5 599 travailleurs considérés ici comme des travailleurs directs du projet suivant la norme 2. L'UGP compte au total 23 hommes et 01 femme, dont 12 ont le statut de consultant et 12 personnes ont le statut de fonctionnaire mis à disposition de l'Unité dans le cadre du Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAOC) ».

Autres structures partenaires

Plusieurs autres structures étatiques pourraient intervenir dans la mise en œuvre du projet. Le tableau suivant présente les structures concernées :

Tableau 2 : Structures étatiques intervenant dans la mise en œuvre du projet

N°	Acronymes	Structures
01	CPS-SDR	Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Développement Rural
02	CPS-SE	Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Education
03	CFP-STAT	Centre de Formation et de Perfectionnement en Statistique
04	CPS-SEEUDE	Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Eau, Environnement, Urbanisme et Domaines de l'Etat
05	INSTAT	Institut National de la Statistique
06	MEF	Ministère de l'Economie et des Finances (DGB, DGD, DGCT, DND, DNTCP, DNP, DGI, CSLP)

07	ODHD-LCP	Observatoire du Développement Humain Durable et de Lutte Contre la Pauvreté
08	CPS/SS-DS-PF	Cellule de Planification et de Statistique Secteur Santé-Développement Social et Promotion de la Famille

À la date de nos investigations, aucune de ses structures n'a encore désignée de répondants pour la mise en œuvre du projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAO) ». Cette désignation permettrait de donner l'effectif exact des travailleurs direct au niveau de ses structures partenaires de l'INSTAT. Toutefois, il est à noter que ce document s'appliquera à tous les employés qui travailleront sur le projet de façon directe ou indirecte.

4.1.2 Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel dans le cadre du PHASAO, recruté ou mis à disposition à ce jour, se présente dans le tableau 3 comme suit :

Tableau 3 : Synthèse des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	EFFECTIFS		
		Femmes	Hommes	Total
1	UGP	01	23	24
2	Personnel RGA	-	-	5 575
	Total	-	-	5 599

Cette PGMO devra être appliquée à l'ensemble de ces travailleurs et autres travailleurs additionnels selon les enquêtes.

4.2. Délai de Couverture des besoins de main d'œuvre

Les travailleurs de l'Unité de Coordination ne sont pas tous mis en place. Au niveau des autres structures étatiques de mise en œuvre du projet et des autres acteurs non encore identifiés/recrutés à ce stade de préparation du projet, les répondants ne sont pas encore connus. Ce processus est prévu de s'achever avant la fin du troisième trimestre 2023. Chacune des structures de l'UCP, les agences de maîtrise d'ouvrages et les 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.

4.3. 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 environnementale et sociale.

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 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. En la matière, elle devra se conformer aux exigences de la Loi N°201-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 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 de la Banque mondiale.

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°201-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali, l'âge minimum requis pour le travail des enfants est de 14 ans en République du Mali. Les fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. L'UGP évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère qu'un prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

4.4.Travailleurs des fournisseurs principaux

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

Les dispositions devront être prises en son temps pour permettre aux principaux fournisseurs du projet de mobiliser 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.

4.5.Travailleurs communautaires

Le projet ne prévoit pas l'implication de travailleurs communautaires dans sa mise en œuvre. Aussi, durant nos investigations nous n'avons catégorisé aucun travailleur communautaire.

Parmi les catégories de travailleurs énumérés plus haut, nous n'avons pas décompté à ce jour des travailleurs migrants. Toutefois, compte tenu de l'envergure du projet et des compétences requis, il ne serait pas exclu de recruter au sein du personnel d'une structure en charge de la mise en œuvre, des travailleurs migrants. Le cas échéant, toutes les dispositions inhérentes au respect de leur droit et des conditions de travail équitable sans discrimination fondée sur la race, la nationalité ou autre ne s'observe.

5. Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre pour les travailleurs du projet :

5.1 Activités source de risques

Le projet d'Harmonisation et d'Amélioration des Systèmes Statistiques Nationaux en Afrique de l'Ouest et du Centre (PHASAOOC) consiste à « soutenir la production d'outils harmonisés aux niveaux continental et sous-régional et la production de statistiques de base en utilisant les outils harmonisés précédents ». Les composantes du projet sont : (1) Soutenir l'harmonisation et la production de statistiques de base en utilisant des méthodologies harmonisées, (2) Soutenir les réformes institutionnelles, améliorer l'accès, la diffusion et l'utilisation des données et le capital humain, (3) Moderniser des infrastructures physique et statistique (construction siège, école, logiciels et matériels informatiques, etc.), et (4) Gérer le projet.

Les risques liés à la main d'œuvre sont divers et se manifesteront lors du déroulement des activités ci-dessus citées.

5.2 Risques liés aux lieux de travail

Les activités du projet sont diverses et variées : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie à des efforts physiques importants liés par exemple aux enquêtes diverses sur le terrain. Les risques également seront 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,
- Les 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 aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- La mauvaise gestion des déchets,
- L'électrocution,
- Les fuites de données,
- L'exposition des données personnelles,
- Le hack de données,
- Les menaces contre les échanges de données,
- Expositions à des détergents pour les femmes de ménage,
- L'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS),
- Santé et Sécurité des travailleurs .

En outre, d'autres risques liés aux activités du personnel de collecte de données peuvent survenir, notamment :

- risques liés au transport/mobilité des agents de collecte de données (risques encourus par les piétons, risques de collisions/chute lors de transport en motos, risques d'accidents de voiture)
- risques d'agressions ou de vol (attaque physique, vol de tablette, portefeuille et portable)
- risque d'abus et d'exploitation sexuelle
- risque de chute
- risques d'attaque de chien
- risques morsures de serpent
- Risques de travail dans les zones inondables

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 génie civil sur les différents sites du projet ; les risques sont entre autres :

- Les risques de conflits sociaux, religieux ou ethniques liés au foncier ou au patrimoine culturel ou 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 de construction/réhabilitation ;
- La présence probable d'ouvriers non professionnels sur les sites des travaux à cause de la non-maîtrise des principes du chantier et éventuellement de la zone du travail ;
- 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 ;
- Des accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence ;
- La compréhension et la 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.

5.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

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

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

- **Accident de travail** : C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.
Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux d'aménagement d'école, de centre de santé, d'installation des divers équipements, des missions d'enquête/collecte de données, de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.
- **Une maladie professionnelle** : peut-être 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.
- **Un incident** : est un évènement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, aux mutilations ou aux violences basées sur le genre, aux violences sexistes, etc.

5.4 Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet

La situation sécuritaire au Mali est dégradée depuis les événements de mars 2012. Le présent projet a une envergure nationale et devra couvrir l'entièreté du territoire national. La crise étant devenue endémique dans certaines régions du pays, 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 EAS/HS ; 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.

5.5 Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet – particulièrement pour les agents de collecte de données.

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 surtout pour les agentes de collectes de données qui se trouveraient seules avec les chefs de ménages, 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 masculin, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés aux EAS/HS ainsi que VCE (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°2 ci-après fait la synthèse des risques auxquels pourrait être exposée la main d'œuvre, et propose des mesures d'atténuation :

Tableau 4 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions/enquêtes sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme, vol de tablettes/biens 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. ✓ Renforcer le message aux agents de collectes de données de ne pas résister en cas de vol
	Accidents de circulation de la route et de noyade	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel, ✓ Exiger le port de casque pour tout déplacement en moto ✓ Exiger le port de ceinture pour tout déplacement en voiture ✓ Exiger des limites de vitesse pour les déplacements en moto. Sanctionner dans le cas de non-respect. ✓ Prévoir des gilets et autres équipements de sécurité pour les déplacements en bordure et sur les cours et plans d'eau navigables.

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP ✓ La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UGP et les URGP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur les EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute, ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (deux fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes responsables d'actes répréhensibles ✓ S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. ✓ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à des spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier 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,	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boite à pharmacie, convention de soins ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9² principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies, ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.

² Les neuf principes généraux de prévention technique des risques sont : Éviter les risques, Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, Combattre les risques à la source, Adapter le travail à l'homme, Tenir compte de l'évolution de la technique, Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, Planifier la prévention, Prendre des mesures de protection collective en donnant priorité sur les mesures de protection individuelle, Donner les instructions appropriées aux travailleurs

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Toutes activités professionnelles avec déplacement des travailleurs		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réalisation de bilans de santé préalables à l'embauche. ✓ Fournir à tous les travailleurs du projet des Équipements de Protection Individuelles (EPI) pour les agents de terrains (port de gilets, chaussures fermées) et pour les travailleurs de chantier

6. Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales

6.1 Base législative du PGMO

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

- a) La loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 portant code du travail en République du Mali
- b) La loi n° 2027-21 du 02 juin 2017/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°92-020/23 Septembre 1992 portant Code de prévoyance sociale (modifiée par la loi n°03-036 du 30 Décembre 2003 et la loi n°06-008 du 23 janvier 2006).

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

Les termes institués par les lois et les règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égal accès au travail. Il est interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. La loi Malienne est très explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et le droit du travailleur y compris les congés et la liberté de s'affilier à l'organisation des travailleurs de son choix. Le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ; informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

6.2 Documents de gestion de la relation employeur-travailleur

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

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

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

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

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

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

- 1) de faire assurer les soins de première urgence ;
- 2) d'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou à défaut, le médecin, le plus proche ;
- 3) éventuellement de diriger la victime sur le centre médical ou inter-entreprises, à défaut, sur la formation sanitaire publique ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu d'accident. Le médecin est tenu d'adresser le premier exemplaire du rapport médical à l'Institut National de Prévoyance Sociale, le second exemplaire à 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 NES2 donne plus de détails sur les documents à élaborer et à mettre en œuvre pour garantir la santé, la sécurité des travailleurs sur le lieu de travail. La loi sur la prévoyance sociale indique de façon précise les actions à mener pour prévenir et prendre en charge les cas d'accidents.

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi malienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAOC) ». 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 des big data, du data management, de la protection des données individuelles et des finances.

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 associées à la COVID-19 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

8. Personnel Responsable

Le projet sera conduit par une UGP mais cette structure aura des accords formels de coopération avec différents autres ministères. Le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet seront assurés par le service des Ressources Humaines de l'INSTAT ou par l'UGP qui sera mis en place.

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 des agents de l'INSTAT et les consultants, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera pris en compte par les mesures prévues dans ce PGMO. Le responsable de sa mise en œuvre demeure le service des Ressources Humaines de l'INSTAT et de l'UGP.

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

En ce qui concerne la formation et le suivi psychosocial des travailleurs, ils seront coordonnés 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 mis en place dans le strict cadre du présent projet par l'UGP.

9. Politiques et procédures

9.1 Santé et Sécurité au Travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances, chimiques, notamment les encres des photocopieurs. 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 état psychologique. 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 leur état psychologique est affecté. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

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

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

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

À la survenance d'autres incidents, le projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre

les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la Banque. Par ailleurs, l'Unité de Gestion du Projet mettra en place une ligne verte ouverte à tous et largement diffusée dans les médias et affichés sur les chantiers pour le reporting des cas de travail et de recrutement de personnes mineures.

9.2 Autres politiques générales applicables

9.2.1 Droit de se constituer en association

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

Le droit des travailleurs d'un projet à se constituer en association est reconnu et organisé par le Mali sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en association reconnus par la loi de la République du Mali sont indiqués comme applicables sur le Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAOC) » .

9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles

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

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

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

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

10. Âge d'admission à l'emploi et travail forcé

Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de 15 ans, sauf dérogation écrite édictée par arrêté du Ministre chargé du travail, compte

tenu des circonstances locales et des tâches qui peuvent leur être demandées (Article L.187 nouveau).

La NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans, la loi malienne³ le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum fixé par la législation du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera 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, et les risques dans les activités de recensement, le présent manuel de gestion de la main d'œuvre recommande l'âge minimum de 18 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.

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

³ 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

la population elle-même ou ses représentants directs se soient prononcés sur le bien-fondé de ces travaux ;

5) - Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision juridique, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques, qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public et que ledit individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers ou compagnies ou personnes morales privées.

Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé. 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 égard à 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.

11. Conditions générales

11.1 Des rémunérations

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

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

11.2 Des périodes de repos

Plusieurs dispositions du code de travail accordent ces droits aux travailleurs (Article L.131 : la durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine, articles L.142 : le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu, en principe, le dimanche. Il ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatoire. Le travailleur a droit à des congés de formation, annuels, de maternité, familial et des congés spéciaux (Article L 10, 11, 97, 114, 146

et 147). Tous les types de repos prévus par la NES2 sont aussi prévus dans la loi de la République du Mali. Mieux, le code sur le travail prévoit des congés de formations que la NES2 n'a pas prévus. En conclusion, les conditions d'application des différents types de congés prévus par la loi de la République du Mali seront appliquées.

11.3 Des conditions de licenciement

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

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

11.4 De la Non-discrimination et égalité des chances

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

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

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

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

12. Mécanisme de gestion des plaintes

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

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

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

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

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

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

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

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

- ✓ Un représentant de l'UGP,
- ✓ Un représentant des travailleurs de l'INSP,
- ✓ Un représentant des travailleurs des fournisseurs du projet,
- ✓ Une représentante du personnel,
- ✓ Une représentante des ONGs locales,
- ✓ Un représentant des autres prestataires,
- ✓ Un représentant de la collectivité locale,
- ✓ Un représentant des chefs de villages (si la plainte est émise à partir du terrain).

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

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

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

Dans le cas des plaintes liées à l'exploitation et abus sexuel et au harcèlement sexuel, le mandat du mécanisme des plaintes sera de : (1) permettre des liens entre la victime et les prestataires de services de VBG, (2) permettre un lien avec le système juridique national (seulement avec le consentement éclairé de la concernée), (3) permettre à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet.

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

Le schéma de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels, proposé à l'annexe 2, sera exploité pour le présent projet. (conf. Annexe 2 pour le schéma du MGP VBG/EAS/HS)

13. Gestion des fournisseurs et prestataires

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires sont décrits au paragraphe 31 de la NES n 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 explosives 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 spécialiste en passation des marchés (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.

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

14.1 Travailleurs directs

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet « Harmoniser et améliorer les statistiques en Afrique de l'ouest et du centre (PHASAOOC) », peut être employée, toute personne physique ou morale de nationalité Malienne ou étrangère 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.

14.2 Travailleurs contractuels

Le projet fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet et qui leur permettront d'exercer leurs activités.

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes. En fin, une assurance maladie sera requise pour les agents de collecte de données. Pour les agents de collecte de données, le projet appliquera la checklist présentée ci-dessous.

Plan Générique de Santé et Sécurité des Agents

N ^o	Action	Responsable	Date d'échéance
1	Souscrire à une assurance couvrant les agents en formation ou pendant leurs activités de travail (personne non dénommée)	PHASAOOC-INSTAT	Avant chaque formation/activité de collecte de données
2	Elaborer un module sur la santé et la sécurité, le code de bonne conduite et les lignes directrices générales à utiliser dans toutes les formations des enquêtes et recensements pour l'ensemble du personnel de l'ANSADE et tout le personnel sous contrat (y compris les agents de collecte) engagé		Avant chaque formation

N°	Action	Responsable	Date d'échéance
	dans des activités de collecte de données. Faire la vérification systématique avant chaque opération de collecte. ⁴		
3	Mettre en place un protocole simple de sécurité routière à respecter par les agents de collecte en veillant à ce que les réalités régionales soient prises en considération (i.e. port de casques/ceintures de sécurité, limites de vitesse, vérification permis de conduite, etc...) – voir actions no. 9-13		Lors de chaque formation
4	Former les agents sur le module santé et sécurité et sur le code de bonne conduite AES/HS		Lors de chaque formation
5	Faire signer les codes de bonne conduite du personnel de terrain et du personnel conducteur		Lors de chaque formation
6	Mettre en œuvre le mécanisme de gestion des plaintes qui a été approuvé par la Banque mondiale avec une ligne verte qui sera également chargée de recevoir les accidents et incidents survenant au cours des activités de recensement.		Avant le début des activités de collecte des données
7	Mettre en place un comité de santé et de sécurité avec des représentations au niveau local pour superviser les actions de santé et de sécurité, les accidents et les incidents ainsi que les cas de remboursement qui surviennent dans le cadre des activités de collecte		Avant le début des activités de collecte des données
8	Mettre en place un système digitalisé de suivi des incidents		Avant le début des activités de collecte des données
9	Mettre à disposition de chaque employé sur le terrain un kit de lutte contre le paludisme		Avant le début des activités de collecte des données
Spécifiques à la sécurité routière			
1	Former les agents conduisant les motos/véhicules à la sécurité routière		Lors de chaque formation
1	Vérifier l'état des véhicules / motos devant être utilisés sur le terrain y compris ceux des agents et s'assurer de la disponibilité des visites techniques et assurances à jour		Avant le début des activités de collecte des données
1	Exiger le permis de catégorie A à tous les agents devant utiliser les motos sur le terrain		Lors de chaque formation

⁴ Vérifier que tous les agents de collecte ont suivi les modules sur la santé et la sécurité, le code de conduite et les lignes directrices générales pendant la formation

N°	Action	Responsable	Date d'échéance
1	Vérifier et documenter que les enquêteurs ont des casques, des permis de conduire valides, en cas d'utilisation de motos ou véhicules, et qu'ils ont signé le code de conduite ⁵ .		Avant le début des activités de collecte des données
Dans le cas d'un accident			
1	Procéder au remboursement et au dédommagement des victimes d'accidents		
1	Lorsque nécessaire, payer le complément des frais médicaux et des dommages non couverts par les assurances aux victimes		
1	Assurer le paiement intégral des salaires aux victimes d'accidents ou d'incidents		

14.3 Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services

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

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

⁵ Cette documentation doit être conservée par le spécialiste HSE. Il est important de noter qu'en plus d'utiliser les véhicules et les motos du gouvernement/projet, il est également courant que le personnel loue des voitures et utilise les transports publics, y compris les taxis, les bus et les motos, pendant le travail de collecte de données sur le terrain. Le code de conduite doit en tenir compte et sensibiliser le personnel à la responsabilité de porter des ceintures de sécurité et des casques, d'éviter de se déplacer en moto au crépuscule et dans l'obscurité, etc.

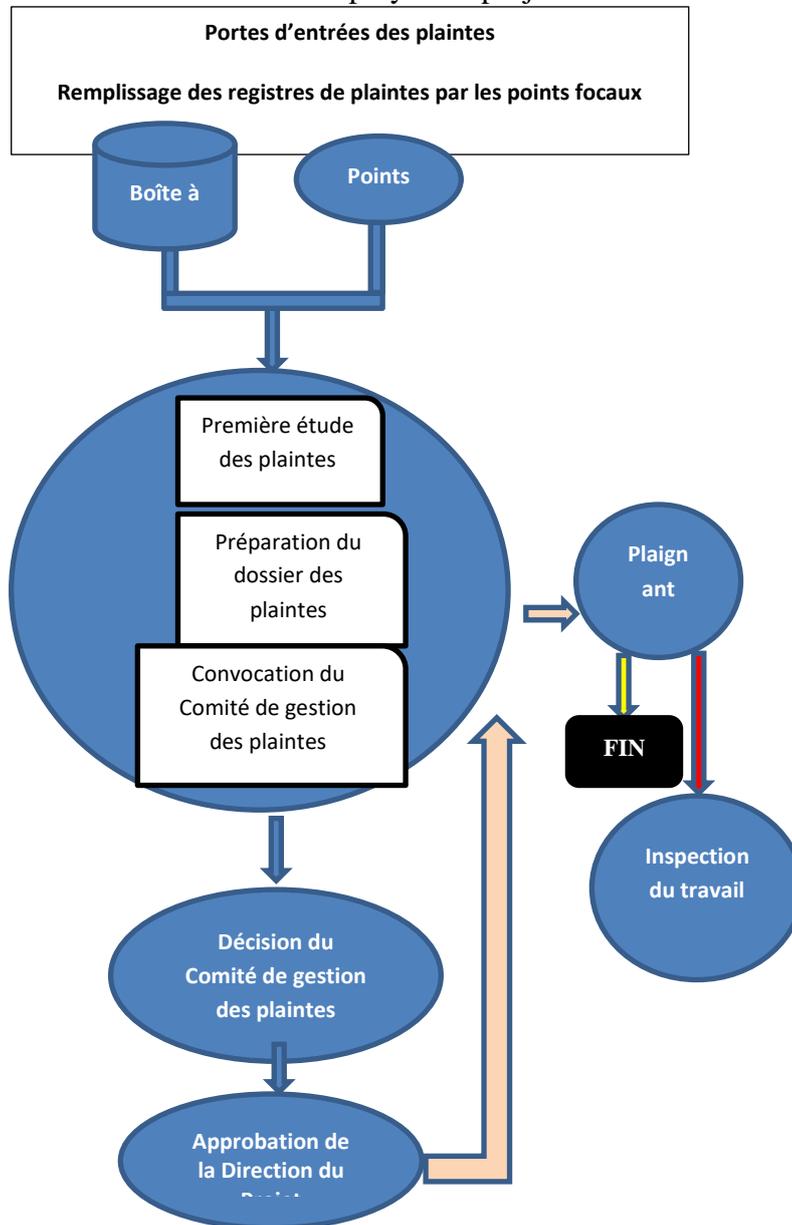
BIBLIOGRAPHIE

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°92-020 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

ANNEXES

Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes

Le projet devra mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail. En effet, la portée de la procédure de règlement des différends couvre : les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements.



Les employés du projet devront être informés de l'existence du mécanisme. Le mécanisme fait intervenir le niveau hiérarchique approprié et répond rapidement aux préoccupations par un processus compréhensible et transparent qui prévoit un retour d'informations aux intéressés, sans représailles.

Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS

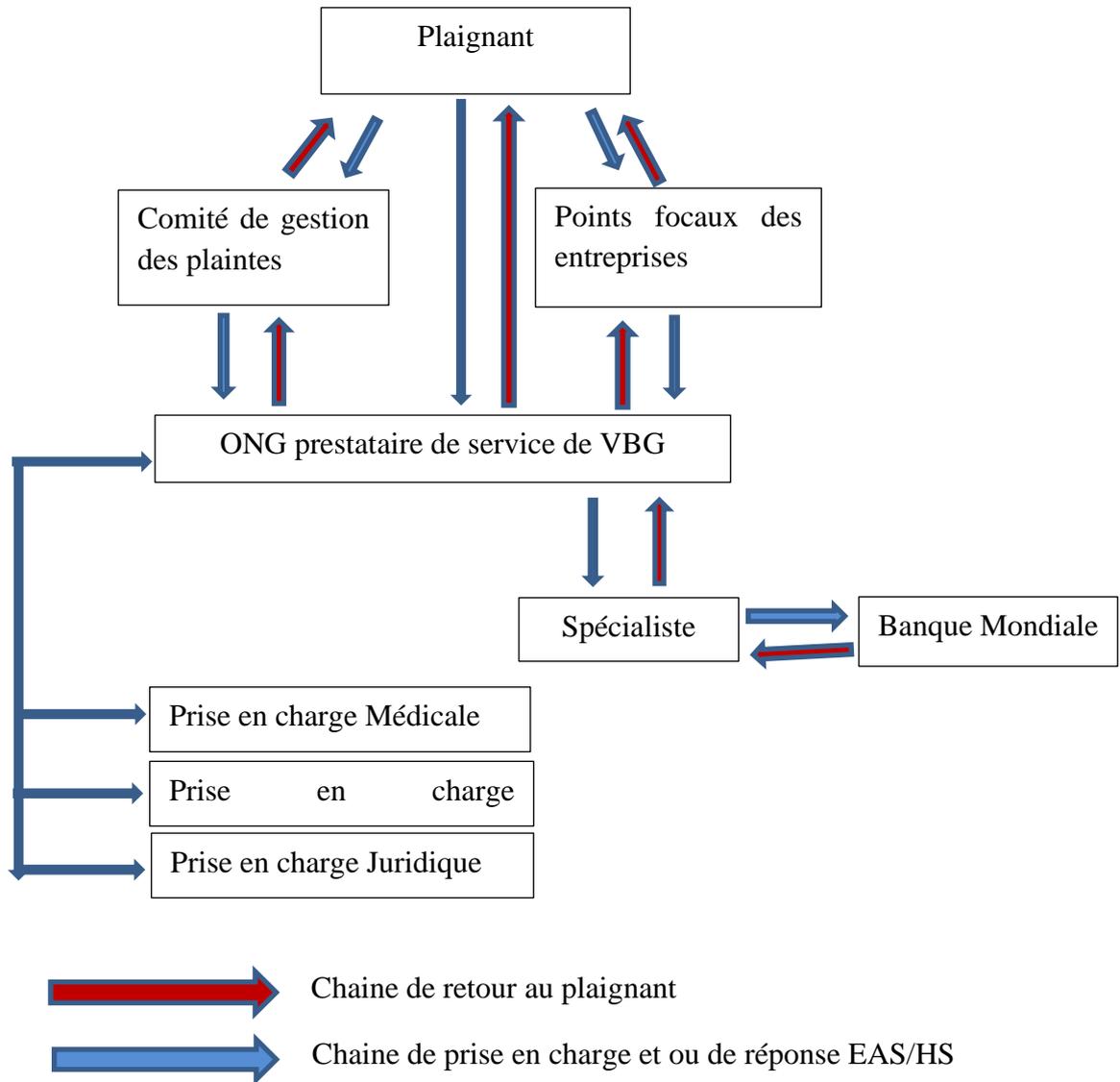


Schéma de gestion des plaintes et de prise en charge

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

1-Généralités

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

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

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

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

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

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

2-Définitions

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

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

Hygiène et sécurité au travail (HST) : l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le

projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »⁶. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

- **Viol** : pénétration non consensuelle (si légère soit-elle) du vagin, de l'anus ou de la bouche avec un pénis, autre partie du corps ou un objet.
- **Violence sexuelle** : toute forme de contact sexuel non consensuel même s'il ne se traduit pas par la pénétration. Par exemple, la tentative de viol, ainsi que les baisers non voulus, les caresses, ou l'attouchement des organes génitaux et des fesses.
 - **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle. Le harcèlement sexuel n'est pas toujours explicite ou évident, il peut inclure des actes implicites et subtils, mais il implique toujours une dynamique de pouvoir et de genre dans laquelle une personne au pouvoir utilise sa position pour harceler une autre en fonction de son genre. Un comportement sexuel est indésirable lorsque la personne qui y est soumise le juge indésirable (par ex., regarder quelqu'un de haut en bas, embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels).
 - **Faveurs sexuelles** : une forme de harcèlement sexuel consistant notamment à faire des promesses de traitement favorable (par ex., une promotion) ou des menaces de traitement défavorable (par ex., perte de l'emploi) en fonction d'actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou qui relève de l'exploitation.
- **Agression physique** : un acte de violence physique qui n'est pas de nature sexuelle. Exemples : frapper, gifler, étrangler, blesser, bousculer, brûler, tirer sur une personne ou utiliser une arme, attaquer à l'acide ou tout autre acte qui cause de la douleur, une gêne physique ou des blessures.
- **Exploitation ou Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel dans le contexte du milieu du travail (EAS/HS) : Abus sexuel**: intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives; **Exploitation sexuelle**: tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre;

⁶ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.

- **Mariage forcé** : le mariage d'un individu contre sa volonté.
- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affective** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁷, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁸, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

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

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁹.

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

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

⁷ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁸ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁹ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

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 inférieur¹⁰. 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.

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

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

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

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

¹⁰ 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.

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

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

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

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

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

3-Codes de conduite

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

i-Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, d'EAS/HS aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹¹ 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.

¹¹ 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.

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 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

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

7. La dénonciation à la police, le cas échéant.

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

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

Voie de réception de l'information

Présentation de la survivante

Date (JJ/MM/AA) :

Présentation d'une tierce personne

Code de l'incident :

Code/Nom du point focal :

Information sur la plaignante

Code :

Age :

Sexe : F M

Relation avec la survivante : Ami

parent

Témoin

Autres à préciser :

Information sur la survivante

Code :

Age : Adulte enfant- 18 ans Inconnu

Statut : employé (es) Inconnu Autre : à préciser :

Adresse (Commune, village) :

Information sur l'incident

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

Type d'incident : Viol Abus sexuel sollicitation de sexe transactionnel
sexe transactionnel

Lieu de l'incident : Chantier marché chez la survivante
chez l'auteur Brousse/Foret point d'eau

autre à préciser:

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

Biens services emplois

argent

autres à préciser :

Description sommaire des faits

--

Information sur l'auteur

Age :

Sexe : M F

Fonction : ouvrier

entrepreneur

Membre de la communauté

autre à préciser :

Assistance immédiate

Type d'assistance	Assistance nécessaire	Assistance fournie	Commentaire
Assistance médicale			
Assistance psychosociale			
Prise en charge légale/ juridique			
Sécurité et protection			
Réinsertion économique			
Autres			