



UNITE NATIONALE DE MISE EN OEUVRE DU PROJET (UMOP)

**PROJET REGIONAL D'ACCÈS À L'ÉLECTRICITÉ ET
DE TECHNOLOGIE STOCKAGE D'ÉNERGIE PAR BATTERIES (ECOREAB) (P167569)**

**PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE
(PGMO) – Mali**

Avril 2021

Table des matières

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES	3
LISTE DES TABLEAUX	2
Introduction.....	4
1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	7
1.1. Effectifs des travailleurs du projet.....	7
1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet :	7
1.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :.....	8
1.4. Travailleurs contractuels	8
1.5. Travailleurs des principaux fournisseurs	9
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES liés à LA MAIN-D'ŒUVRE	9
2.1. Activités source de risque du projet.....	9
2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	10
3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	12
3.1. Base législative du PGMO.....	12
3.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur	13
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	13
5. PERSONNEL RESPONSABLE.....	14
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES	14
6.1 Santé et Sécurité au Travail.....	14
6.2- Autres politiques générales applicables.....	16
6.2.1- Droit de se constituer en association	16
6.2.2- Champ d'action des organisations professionnelles	16
7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE.....	17
8. CONDITIONS GÉNÉRALES.....	18
8.1. Des rémunérations	18
8.2. Des périodes de repos	18
8.3. Des conditions de licenciement	18
8.4. De la Non-discrimination et égalité des chances	19
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	19
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	21
11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	22
ANNEXE	Error! Bookmark not defined.
Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes non-liées à l'EAS/HS	Error! Bookmark not defined.
LISTE DES TABLEAUX	
Tableau 1: Synthèse des travailleurs du projet.....	8

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités génératrices de revenus
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de gestion environnementale et sociale
COVID-19	Maladie du coronavirus 2019
ESRS	Environmental and social review summary of project
EAS/HS	Exploitation et abus sexuels /Harcèlement sexuel
FGSP	Fonds de garantie du secteur privé
HIMO	Haute intensité de main d'œuvre
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
IF	Intermédiaire financier
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	Norme environnementale et sociale
NIES	Notice d'impacts environnemental et social
PB	Procédures de la Banque
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PO	Politique Opérationnelle
PRAE	Projet Régional d'Accès à l'Électricité
PSSEB	Projet de fourniture et d'installation des Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries
SST	Santé et Sécurité au Travail
UCP	Unité de Coordination du Projet
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
US D	United States Dollar
VBG	Violences basées sur le genre
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno- Déficience Acquise

Introduction

La Commission de la CEDEAO et La Banque Mondiale ont initié le projet régional d'accès à l'électricité et de systèmes de stockage d'énergie par batteries (ECOREAB) (P167569), pour faciliter l'accès à l'énergie dans la zone CEDEAO. L'objectif du projet est de contribuer à améliorer les revenus des communautés locales et leur cadre de vie, à travers la réduction des coûts d'accès au service public de l'électricité, afin de réduire l'exode rural et surtout l'immigration des jeunes locaux vers d'autres pays ou continents. Il comporte un sous-projet lié à la fourniture et l'installation de système de stockage d'énergie par batteries (SSEB).

Ce sous-projet s'inscrit dans les efforts déployés par la CEDEAO pour accroître la capacité du système électrique de l'espace, en vue de sécuriser le fonctionnement synchrone, de permettre l'intégration des énergies renouvelables et le commerce de l'énergie, tout en veillant à la protection et à la conservation de l'environnement.

Le projet proposé financera des travaux en Mauritanie, au Niger et au Sénégal.

1. En Mauritanie, le projet développera l'électrification rurale grâce à la densification du réseau autour des sous-stations de l'interconnexion OMVS le long de la zone fragile de la frontière sud avec le Sénégal.
2. Au Sénégal, le projet électrifiera les communautés autour des sous-stations de l'OMVG en Casamance.
3. Au Niger, le projet électrifiera les communautés le long des interconnexions Niger-Nigeria dans la zone du fleuve et le centre-est, la dernière étant l'une des zones de drapeau rouge du Niger.

Le projet vise à donner accès à environ 1,8 million de personnes dans les trois pays. Le projet vise à augmenter les taux d'accès au Sénégal de 62 à 67 pour cent; Mauritanie de 43 à 56 pour cent et Niger de 20 à 22,5 pour cent.

En Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger, le projet proposé financera des équipements BESS pour soutenir la synchronisation, pour favoriser le marché régional de l'énergie en soutenant l'intégration des énergies renouvelables variables et en fournissant des services auxiliaires¹, et améliorer la stabilité du réseau régional et sa fiabilité en augmentant la réserve d'énergie en Côte d'Ivoire, au Mali et au Niger. En outre, le projet proposé vise à construire l'institution régionale ERERA. Ces résultats peuvent être atteints efficacement en adoptant l'approche régionale pour les raisons suivantes: (i) la synchronisation du système nécessite une approche holistique pour optimiser les investissements; (ii) des économies d'échelle par une mise en œuvre conjointe au niveau de la CEDEAO qu'il ne serait pas possible de réaliser dans le cadre d'une approche à un seul pays; (iii) un programme régional peut garantir que tous les pays adopteront un équipement standard de qualité harmonisé et similaire, et (iv) l'appui institutionnel aux institutions clés ERERA et ICC ne peut être obtenu que dans le cadre d'une approche régionale.

¹ Les services auxiliaires sont les services nécessaires pour soutenir le transport d'énergie électrique du vendeur à l'acheteur compte tenu des obligations des zones de contrôle et des services de transport dans ces zones de contrôle et pour le système interconnecté dans son ensemble pour maintenir des opérations fiables.

Objectif de développement de projet

L'objectif de développement du projet est d'augmenter l'accès au réseau électrique en Mauritanie, au Niger et au Sénégal, et d'améliorer la capacité du système électrique pour garantir un fonctionnement synchrone du système électrique de la CEDEAO.

Les indicateurs de résultats au niveau de l'ODP sont:

- Les personnes bénéficiant d'un service d'électricité nouveau ou amélioré.
- Augmentation du taux d'accès à l'électricité (pourcentage) - par pays
- Capacité ferme supplémentaire pour le contrôle de fréquence fournie (MWh)
- Activé capacité supplémentaire d'énergie renouvelable (MW)
- Mise à disposition d'une équipe qualifiée pour ERERA pour exploiter le marché de l'électricité

Le projet comprend quatre composantes :

1. Conception, fourniture et installation d'infrastructures de distribution d'électricité (moyenne tension [MT] et basse tension [BT]) pour maximiser les nouvelles connexions avec le Mali
2. Conception, fourniture et installation des équipements de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries
3. Supervision de la construction et conseil technique
4. Coordination du projet et assistance technique

Le sous-projet Mali concerne la deuxième composante: Conception, fourniture et installation des équipements des équipements de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries (coût estimé : 119 millions USD, dont 119 millions USD IDA). Cette composante comprend la fourniture et l'installation d'un système de stockage d'énergie par batterie (BESS) de 205 MWh pour fournir un contrôle de fréquence au système d'alimentation du système d'Echanges d'Énergie Electrique de l'Afrique de l'Ouest (EEEO). Il comprend tous les éléments nécessaires pour connecter le système au jeu de barres 225 kV de la sous-station. Les équipements seront installés dans trois sous-stations en Côte d'Ivoire (105 MWh), une au Mali (80 MWh) et une au Niger (20 MWh).

En référence à ce cadre et à la Norme Environnementale et Sociale n° 02 (NES2) relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Coordination du Projet d'Accès à l'Électricité (PRAE)² a la charge de l'élaboration d'un manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre et des conditions de travail des employés, des prestataires des services, des principaux fournisseurs et des biens ainsi que des travailleurs communautaires pour la mise en œuvre du projet.

En outre, le projet a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail sain et assez motivant 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 ses performances et les retombées sur toutes les parties prenantes. L'enjeu étant de garantir, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et des biens du Projet de fourniture et d'installation de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries, l'Unité de Coordination du Projet a commandité l'élaboration des présentes procédures de gestion de la main d'œuvre du projet.

➤ Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre

L'objectif du PGM0 est d'identifier et de clarifier les risques spécifiques potentiels liés au travail dans le contexte du projet et que les acteurs principaux doivent prendre en compte dans sa mise en œuvre.

Elle permettra de :

² En collaboration avec le groupement de bureaux CEDI SAHEL-LINER-CEDA

- 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. Promouvoir un milieu de travail avec zéro tolérance pour l'Exploitation et l'Abus Sexuels ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS)
- e. Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- f. Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- g. Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- h. Appliquer une politique de zéro tolérance envers l'EAS/HS ;
- i. Respecter scrupuleusement les dispositions sanitaires dans le cadre de la répression contre la Covid-19 ;
- j. Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- k. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

➤ **Documents de références utilisés**

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

- Norme Environnementale et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux 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 atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ;
- Note d'information : Mécanisme de financement d'urgence en cas de pandémie (PEF) ;
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code de travail au Mali et ses lois modificatives ;
- Loi n099-041 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 de l'Organisation 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, 2019³.

▪ ³ 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

1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Pour la mise en œuvre du projet, les structures principales identifiées à ce jour sont l'Unité Régionale de Coordination (URC) mise en place par la CEDEAO, l'Unité de Coordination du Projet Régional d'Accès à l'Électricité (PRAE), la Direction de l'Énergie et des Mines de la CEDEAO. Le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet. Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié.

1.1. Effectifs des travailleurs du projet

Le principal acteur de la mise en œuvre du projet au niveau du Mali est l'Unité de Coordination du PRAE. Il devra compter Sept (7) Experts clés et trois (3) personnels d'appui. Il s'agit de :

- **Pour le personnel Clé** : un Coordonnateur, un Ingénieur en Énergie, un Expert en Sauvegarde Environnementale, un Expert en Sauvegarde Sociale, un Responsable financier, un Assistant comptable et un Expert en passation des Marchés.
- **Pour le personnel d'appui** : une Secrétaire, un chauffeur et un gardien.

Au total, à la date des investigations (du 09 au 11 Septembre 2020), l'ensemble des travailleurs à mobiliser par ces structures fait un effectif de **dix (10)** dont la répartition par catégorie est la suivante :

▪ **Travailleurs Directs :**

L'Unité de Coordination du Projet (UCP) est prévue pour être pourvue de **dix (10)** postes à savoir : un Coordonnateur, un Ingénieur en Énergie, un Expert en Sauvegarde Environnementale, un Expert en Sauvegarde Sociale, un Responsable financier, un Assistant comptable et un Expert en passation des Marchés. Ils seront tous des travailleurs directs du projet suivant la norme 2. Ce personnel de l'unité aura le statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État mis à disposition de l'Unité dans le cadre du Projet Régional d'Accès à l'Électricité (PRAE).

A la date des investigations, seulement les postes de Coordinateur et d'Expert en passation des Marchés sont pourvus, tous des hommes. Il est nécessaire que le déficit de personnel soit comblé en occurrence le personnel en charge des questions environnementale et sociale du projet dont la présence est capitale pour la mise en œuvre des mesures de sauvegarde sur le projet y compris celles planifiées dans le présent PGM. Selon les informations obtenues lors des investigations, le recrutement de ce personnel est en cours. Le reste des postes à pourvoir fera objet de recrutement. Au total, les travailleurs directs comptabilisés pour le compte du projet seront à terme au nombre de **dix (10)**.

▪ **Travailleurs Contractuels :**

À la date d'élaboration du présent instrument, aucune tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a encore été clairement identifié. Dans tous les cas, les dispositions du présent PGM s'appliqueront aux travailleurs contractuels notamment les employés de l'Ingénieur Conseil en charge de l'étude de faisabilité et du contrôle des travaux et ceux de l'entreprise en charge de l'implantation ainsi que le fournisseur des équipements et matériels dès qu'ils seront mobilisés sur le projet.

1.2. Caractéristiques des travailleurs du projet :

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel dans le cadre du Projet de fourniture et d'installation de Systèmes de Stockage d'Énergie par Batteries, se répartit comme suit :

conditions de travail en vigueur au Mali, par Tolidji Blaise Donou, Spécialiste en environnement, 2019.

Tableau 1: Synthèse des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	Nationaux /Etranger	SEXE	AGE	EFFECTIFS
1	UCP	Nationaux	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	2
				15-18	0
				15-	0
		Étrangers	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
	Total				2

À la date des investigations (09 au 11 Septembre 2020), le personnel de l'UCP n'est pas encore totalement opérationnel. Le point fait dans le tableau correspond au niveau de mobilisation de personnel de l'UCP à date.

1.3. Délais de couverture des besoins de main-d'œuvre :

Le principal acteur de mise en œuvre du projet élaborera son plan de recrutement en fonction des besoins du projet. Le plan devra prendre en compte la mise en place des Experts en sauvegarde environnementale et sociale avant le démarrage des travaux. Il est à noter que tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie 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 de la mise en œuvre du projet.

1.4. Travailleurs contractuels

À la date des investigations (09 au 11 Septembre 2020), aucune tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet n'a été clairement identifié.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet, si besoin il y aura, mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet.

La tiers 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 (incluant des provisions pour la gestion des risques EAS/HS) 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 demandés avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants ainsi que le code de conduite VBG/EAS-HS, le travail forcé et 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 prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté au bureau de l'Audit Interne du projet (UMOP/EDM SA) pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

1.5. Travailleurs des principaux fournisseurs

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

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

Ces fournisseurs devront mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail ⁴(incluant des provisions pour la gestion des risques EAS/HS) 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 demandés avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants⁵. 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 au bureau de l'Audit Interne pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES liés à LA MAIN-D'ŒUVRE

2.1. Activités source de risque du projet

Le projet consiste en la fourniture et l'installation des équipements de stockage d'Énergie par batteries sur le site de Sirakoro au Mali. En l'occurrence, il comporte deux types d'équipements :

- *L'équipement du Système de Stockage d'Énergie par des Batteries (SSEB)*

Il s'agit de la fourniture et l'installation de SSEB de 300 MWh qui permettront de contrôler la fréquence du système d'alimentation du WAPP. Ce sous-projet comprendra tous les équipements nécessaires à la connexion du système aux jeux de barres 225 kV des postes sources.

- *Les équipements de synchronisation*

Ils concernent la fourniture et l'installation de tous les équipements supplémentaires (contrôle de tension, communications, SCADA) nécessaires au fonctionnement du système d'alimentation de manière

⁴ Un exemple est développé en annexe

⁵ Le code de conduite est en annexe 2

synchrone. Les risques liés à la main d'œuvre sont divers et se manifesteront lors du déroulement des activités du projet.

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

2.2.1- 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 et à la sédentarité. 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 condition
- La fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues,
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran
- Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier
- Expositions à des détergents pour les agents d'entretien
- Les Violences Basées sur le Genre
- Les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel

Ainsi les agents d'entretien exposées aux détergents doivent porter obligatoirement les équipements de protection individuelle 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 RIA
- Extincteur à poudre
- Extincteur CO2

Pour les travaux de terrain notamment sur le site du projet ; les risques sont entre autres :

- 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 batteries
- Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique
- La présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers sur le site des travaux,
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre
- Les Violences Basées sur le Genre
- Les risques d'Exploitation et d'Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel
- 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'UCP lors de la mise en œuvre du projet. En plus des risques cités ci-dessus, il y a entre autres des risques de contamination comme celle la COVID 19.

2.2.2- Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Dans le cas présent d'espèce, l'activité visée est une expertise technique liée à la fourniture et à l'installation d'équipements de stockage d'énergie par batteries et de synchronisation, les risques liés à la main d'œuvre peuvent s'identifier ainsi qu'il suit :

- la contamination à la COVID-19 sur le site des travaux. Les travailleurs provenant de provinces ou de régions voisines ou de l'étranger, ou les travailleurs locaux revenant de l'étranger, deviennent des vecteurs de transmission du nouveau coronavirus à d'autres travailleurs sur le site des travaux et au sein des communautés riveraines du projet ;
- le décès, liés à des accidents du travail ;
- les risques globaux de Santé et de Sécurité au Travail ;
- l'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenable ;
- l'épuisement professionnel ;
- EAS/HS.

Ces risques peuvent aussi être liés aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants ou à un incident (par exemple violence basée sur le genre).

- **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 de rénovation des centres médicaux, d'installation des équipements médicaux, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.
- **Maladie professionnelle** : 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.
- **EAS/HS : Abus sexuel**: intrusion physique et sexuelle réelle ou menace de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives; **Exploitation sexuelle**: tout abus réel ou tenté d'une position de vulnérabilité, pouvoir différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre; **Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.
- **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, etc.

2.2.3-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 se situe dans la région de Koulikoro, cercle de Kati qui n'est pas totalement épargné des incidents sécuritaires au niveau national. Cette région a connu au cours des dernières années, quelques rares attaques terroristes, même s'il faut reconnaître que les cibles sont le plus souvent les militaires et paramilitaires. Le risque y associé n'est pas nul.

Cependant, il convient de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques de dispersion des travailleurs et d'afflux de la population d'une localité à une autre et augmenter les probabilités de

contamination à la COVID-19, d'arrêt du travail et occasionner des violences basées sur le genre. De même, ces attaques peuvent occasionner des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise.

Face à ces risques, les mesures d'atténuation suivantes peuvent être envisagées :

- la réalisation de bilans de santé préalables à l'embauche ;
- des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie du site d'installation des équipements ;
- la réorganisation des tâches ou la réduction des effectifs dans les bureaux du projet afin d'assurer la distanciation sociale/physique, ou la rotation du personnel sur une période de 24 heures ;
- la fourniture de formes appropriées d'équipements de protection individuelle (EPI) pour tous les agents et les travailleurs sur le chantier ;
- la mise en place de solutions permettant de limiter les contacts directs, comme des téléconférences et la diffusion des instructions en continu.
- Une cartographie de services d'urgence, incluant les services pour survivant de EAS/HS (au minimum Santé, Appui Psychosocial et Juridique et si possible autres comme Protection Sociale, Sécurité etc.) et de potentielles attaques.
- Un plan d'évacuation ou de d'abri sur place en cas d'urgence, adapté aux besoins des femmes et autres personnes vulnérables.

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.

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.

3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

3.1. 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 travail.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les textes de cette dernière 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 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

Maliennne 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.

3.2. 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.

4. 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 les dispositions de la NES 2 et de la loi malienne sur les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de la santé.

Les mesures de Santé et Sécurité au Travail (SST) seront conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;

- b) Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail ;
- c) Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- e) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- f) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- g) Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

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

5. PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du Projet de Système de Stockage d'Énergie par Batteries (SSEB) est conduite par l'unité de coordination du Projet Régional d'Accès à l'Électricité (PRAE) en rapport avec la Banque mondiale et toutes les activités se dérouleront sous la coupole de l'UCP. La revue des documents sera aussi effectuée par la Direction de l'Énergie et des Mines de la CEDEAO et la Coordination du Coordonnateur de l'Unité Régionale de Coordination (URC) mise en place par la CEDEAO. Ainsi dit, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par le Ministère de l'Énergie. Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité de Coordination du Projet.

Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents contractuels, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2. Le responsable de sa mise en œuvre demeure le coordonnateur du projet.

En ce qui concerne la formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation du nouveau coronavirus et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UCP en collaboration avec les services techniques du Ministère de la Santé et des Affaires Sociales et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial. Le suivi et la et la supervision des questions de santé et de sécurité en lien avec la COVID-19 et l'établissement de rapports correspondants sont à la charge de l'Unité de Coordination du Projet.

La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place dans le strict cadre du présent projet par l'UCP. Un canal séparé pour la gestion des plaintes EAS/HS/ sera établi et géré par le même comité formé sur le processus.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES

6.1 Santé et Sécurité au Travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en

veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement et en nombre suffisant des équipements de protection individuelle.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie, leur santé ou leur psychologie. Les procédures tiendront en compte des besoins de santé et de sécurité spécifiques aux femmes et pour la prévention d'EAS/HS. Comme par exemple : l'éclairage suffisant des sites et lieux d'hébergement ; la séparation des toilettes fermables à clé, par sexe etc., en consultation avec les travailleurs. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier ainsi que l'autorisation de l'expert consultant psychosocial si la psychologie est affectée. Les travailleurs du projet ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

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

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.

Des procédures spécifiques devraient être adoptées en matière d'hygiène et de distanciation sociale, et pour déterminer les actions à mener lorsqu'un travailleur tombe malade. Ces procédures sont soutenues par les directives de l'OMS :

- les directives intérimaires de l'OMS sur la COVID-19 renseignent davantage sur les mesures à prendre, les droits, rôles et responsabilités du personnel de santé, y compris en matière de santé et sécurité au travail dans le contexte du COVID 19
- les directives intérimaires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse indiquent les stratégies de lutte anti-infectieuse en cas de suspicion de COVID-19
- les directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des EPI face à la COVID-19 donnent les meilleures indications sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle
- les Conseils sur le port du masque dans le cadre de la COVID-19 détaillent les bonnes pratiques en matière d'usage des masques

- les directives de l'OMS sur l'organisation du lieu de travail face à la COVID-19 donnent des conseils relatifs au lieu de travail
- les directives intérimaires de l'OMS sur la gestion de l'eau, de l'assainissement et des déchets médicaux en lien avec les virus, notamment celui responsable de la COVID-19
- les directives de l'OMS dans WHO Safe management of wastes from health-care activities pour les questions liées au traitement de déchets médicaux

Dans le cas d'espèce, les dispositions seront prises pour assurer :

- un approvisionnement suffisant et de façon continue d'EPI pour les travailleurs du site; de gants (lourds pour le personnel de nettoyage, et personnel technique) ; d'équipements de protection oculaire (lunettes ou écrans faciaux) ; de savon pour se laver les mains et de désinfectants ; et de matériel de nettoyage efficace
- une sensibilisation du personnel médical aux derniers conseils et recommandations de l'OMS sur les caractéristiques particulières de la COVID-19 à travers des notes circulaires et des séances d'informations et de formation
- une formation du personnel de nettoyage et une fourniture à celui-ci d'équipements de protection individuelle appropriés au nettoyage des locaux
- la mise en œuvre d'une stratégie ou d'un plan de communication pour assurer une communication régulière, des comptes rendus accessibles et la transmission de messages clairs aux agents concernant la propagation de la COVID-19 et les procédures applicables

6.2- Autres politiques générales applicables

6.2.1- Droit de se constituer en association

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

Le droit des travailleurs d'un projet à se constituer en association est reconnu et organisé par le Mali sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en association reconnus par la loi de la République du Mali sont indiqués comme applicables sur le Projet de Système de Stockage d'Énergie par Batteries (SSEB).

6.2.2- 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 des projets 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.

Protection contre l'Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel : tous les contrats de travail devront inclure un code de conduite (CdC) à signer pour les travailleurs qui mentionne une police de tolérance zéro envers l'EAS/HS et qui dénote les actions de prévention, la responsabilité partagée de rapporter les cas, le MGP pour les plaintes EAS/HS et les conséquences pour les auteurs. Les travailleurs et employeurs doivent être formé sur le CdC et l'EAS/HS.

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE

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

La NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans., la loi malienne⁶ le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera sur tous les projets financés par la Banque Mondiale en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé sur un projet. L'âge minimum à appliquer sur le projet est donc 15 ans conformément à la loi du Mali.

Les enfants ayant dépassé cet 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. Les dispositions contractuelles des fournisseurs du projet devront ressortir les types de travaux que les enfants ayant dépassé l'âge minimum peuvent exercer sur le projet.

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, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, tremblement de terre, cyclones, épidémies, épizooties, famines, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et en général, toute circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;
- 4) - Tous travaux décidés par une collectivité locale dans son ensemble visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité et pouvant être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité à condition que la population elle-même ou ses représentants directs se soient prononcés sur le bien-fondé de ces travaux ;
- 5) - Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision juridique, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques, qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public et que

⁶ 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

ledit individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers ou compagnies ou personnes morales privées.

Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

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

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

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

8. CONDITIONS GÉNÉRALES

8.1. 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.

8.2. 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.

8.3. 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. Si cela n'est pas déjà couvert par les codes mentionnés, tout auteur présumé d'EAS/HS pourrait être licencié pour donner suite à une vérification transparente, confidentielle et juste par le comité de gestion de plaintes EAS/HS. Cette sanction devrait être reflétée dans tous les codes de conduites.

8.4. De la Non-discrimination et égalité des chances

L'État 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 vivante 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.

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 dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements.

Tel que l'indique l'annexe 1, la procédure sera déclenchée par le plaignant dès l'émission de la plainte par écrit ou par voie orale dans le local de l'UCP et sur le terrain. Il est à noter que le projet mettra au niveau du site d'intervention un registre de plainte qui sera acheminé à l'UCP dès que renseigné soit par le plaignant soit par le représentant du comité de gestion des plaintes au compte du plaignant. Un canal séparé pour la gestion des plaintes EAS/HS sera établi et géré par le même comité formé sur le processus.

Dès que ce dernier renseigne le registre des plaintes à travers un enregistrement verbal/écrit, le préposé chargé des plaintes dispose de sept (7) jours au plus pour étudier la plainte et préparer le dossier y afférent. Ensuite, le **comité de gestion des plaintes** est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. Dans les cinq (5) jours qui suivent, 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 la **commission de règlement des plaintes**, qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement 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.

Le mécanisme doit être vulgarisé à tous les travailleurs du projet et 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'UCP,
- Un représentant des travailleurs,
- Une représentante du personnel d'appui.

Il est à noter que les travailleurs pourront recourir au système national de litige notamment l'inspection de travail si le comité de gestion des plaintes n'arrive pas à satisfaire.
Cf. Annexe 1 pour un modèle de mécanisme applicable pour ce projet.

Canal EAS/HS du mécanisme :

Les Membres du comité MGP doivent être formés en traitement des plaintes EAS/HS. Au niveau local, plusieurs voies d'accès pour les plaintes concernant les EAS/HS seront sélectionnées, leur rôle est de recevoir la plainte et de les orienter immédiatement vers les prestataires de services VBG pour obtenir de l'assistance. Si le survivant décide de poursuivre le processus administratif de MGP, le cas sera transféré à un petit comité EAS/HS prédéterminé au niveau régional qui vérifiera le lien de la plainte avec le projet et proposera des actions qui tiendront l'auteur présumé responsable selon les sanctions pertinentes dénotées dans le CdC. Les plaintes liées à la EAS/HS doivent être traitées de manière spécifique pour garantir la confidentialité et une approche centrée sur les survivants.

De manière générale, le mécanisme doit reposer sur les points suivants :

- Il doit y avoir plusieurs voies d'accès accessibles aux femmes (facilitées par les femmes dans un endroit sûr et confirmé comme accessible lors de consultations directes avec les femmes et les filles de la communauté). Les voies d'accès pourraient être des prestataires de services, des femmes membres de comités locaux de MGP ou d'autres femmes de confiance. Les plaintes EAS/HS doivent être enregistrées séparément de toutes les autres plaintes car elles exigent un niveau de confidentialité plus élevé. Les formulaires de registre doivent être stockés par le fournisseur de services dans un endroit verrouillable avec un accès limité.
- Le fournisseur de services de VBG devrait travailler en collaboration avec des acteurs locaux qui offrent d'autres services dont la victime a besoin.
- Les survivants de EAS/HS doivent avoir la possibilité de recevoir uniquement des services sans pour autant renoncer au processus MGP. Mais si elles choisissent de poursuivre le MGP, il devrait y avoir un comité formé en traitement des plaintes EAS/HS qui analyserait et vérifierait les informations pour confirmer si le cas est lié au projet.
- Si l'auteur est employé par le projet ou son entrepreneur, c'est l'employeur qui garantira des sanctions adéquates.
- L'unité de coordination du projet et la Banque Mondiale doivent être informées dans les 48 heures de toute plainte pour violence basée sur le genre, mais seules les informations non identifiables doivent être partagées ou collectées pour le suivi et la notification. Les informations qui peuvent être partagées sont le type de violence, le sexe / l'âge des survivants et si elles sont liées au projet (si elles sont connues).
- Les survivants de la EAS/HS ont le droit de demander justice et de signaler le cas à la police. Mais cela ne devrait être que son choix et à moins qu'il n'y ait une politique de signalement obligatoire, le projet, le MGP ou les prestataires de services ne devraient pas signaler les cas de EAS/HS aux autorités sans leur consentement éclairé. Dans les cas de signalement obligatoire, le/la plaignante devrait être informé(e) d'avance sur la loi pour pouvoir prendre en compte de cette obligation avant de faire leur plainte.

- **Enregistrement des plaintes**

Il sera déposé un registre de plaintes au niveau des personnes ou structures suivantes :

- Le chef du village
- L'Administrateur du territoire (Mairie)
- Représentant de l'administration (Préfecture)
- Représentantes du comité villageois (femmes, voie favorisée pour les plaintes EAS/HS)

Ces personnes ou institutions recevront préalablement une formation sur processus de réceptions, d'enregistrements, et de gestions de toutes les plaintes et réclamations liées à l'exécution du projet avec une formation dédiée aux cas EAS/HS. Elles analyseront et statueront sur les faits, et en même temps, elles veilleront à ce que les activités soient bien menées par le projet dans la localité.

Le mécanisme de gestion des plaintes est subdivisé en trois niveaux :

- Niveau local (village), localité où s'exécute le sous- projet
- Niveau intermédiaire (territoire)
- Niveau régional (avec un petit comité EAS/HS)

Le comité local se réunit dans les 3 jours qui suivent l'enregistrement de la plainte. Le comité après avoir entendu le plaignant délibère. Il lui sera informé de la décision prise et notifiée par les membres du comité. Si le plaignant n'est pas satisfait de la décision alors il pourra saisir le niveau « Administration du territoire ». Les plaintes EAS / HS ne seront pas gérées au niveau local, le rôle du point focal féminin sera uniquement de référer la survivante au prestataire de services VBG.

Pour les plaintes liées à l'EAS/HS : l'identité du/(des) plaignant(s) devra rester anonyme ou, au minimum, connue uniquement de la part des membres du comité (pour pouvoir référer le cas ou vérifier les informations). Pour la sécurité et la protection du plaignant, en aucun cas ne sera-t-il acceptable de résoudre les plaintes EAS/HS « à l'amiable » ou de mettre le plaignant en contact avec l'auteur présumé.

9. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES n°2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.

À la date des investigations (09 au 11 Septembre 2020), il n'y a encore aucun fournisseur identifié.

Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, les fournisseurs seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis de l'UCP :

- la mise en œuvre à leur siège des dispositions d'application des gestes barrières à la propagation de la COVID 19, telles que le respect de la distanciation sociale (1 m), le port de masque, le dépistage pour toute personne ayant eu des contacts avec des personnes suspectes ;
- la mise à disposition d'une assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19, des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès ,
- des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques;
- la désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées ;
- la prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement. Ce formulaire obligatoire est complété par les fournisseurs et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres. Les fournisseurs sont aussi responsables d'adopter un plan de gestion pour les risques EAS/HS aligné aux provisions établies dans le PGMO ainsi que dans le PGES.

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

10. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

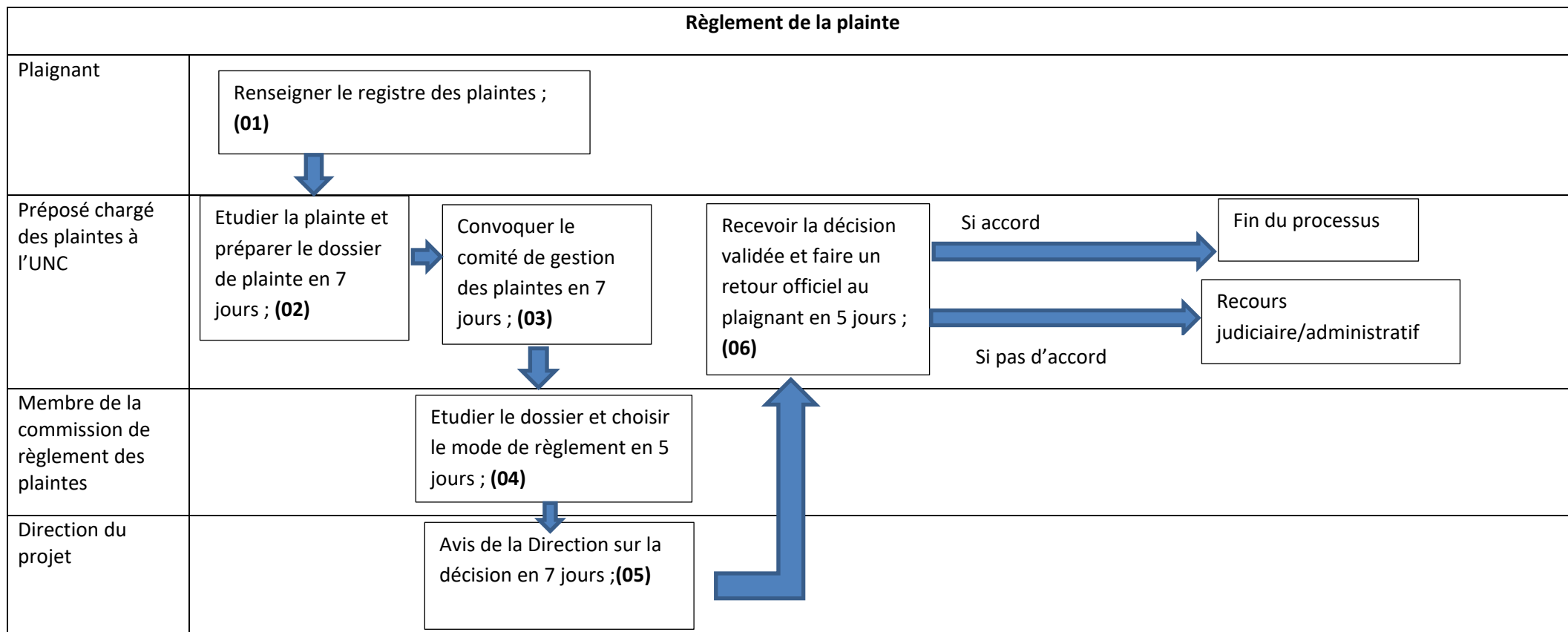
À la date des investigations (09 au 11 Septembre 2020), il n'y a encore aucun fournisseur identifié. Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs du fournisseur et à ses éventuels prestataires. Un rapport 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.

ANNEXES

Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes non-liées à l'EAS/HS

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 : Codes de Conduite EAS/HS VBG 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 »⁷. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

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

⁷ 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.

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 personne⁸, 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 travail⁹, 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'expéditeur¹⁰.

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

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

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

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

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est

⁸ L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

⁹ 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.

¹⁰ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur¹¹. 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 VBG et de VCE : procédure prescrite pour signaler les incidents d'EAS/HS de VBG ou VCE.

Code de conduite concernant l'EAS/HS les VBG 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 les VBG et les VCE.

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

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

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

¹¹ Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

3. Codes de conduite

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

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)

j.

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 consentement¹² de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
 13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 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 :

¹² 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.

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 : Modèle de directive organisationnelle SST pour les fournisseurs

But : Préserver la santé et la sécurité des collaborateurs de l'Entreprise mobilisée pour les travaux, à travers la prévention des maladies professionnelles, des accidents de travail et des principaux risques sécuritaires et environnementaux extraprofessionnels.

Domaine d'Application : Chantier du projet de Batteries au Mali

Distribution : La Direction de l'Entreprise ; la Direction des Ressources Humaines de l'Entreprise ; le Chef Chantier

Responsabilité : Le responsable SST de l'Entreprise

Méthodologie

N°	Description des Étapes				Responsables	Références	Enregistrement
1	<p>Rappel des risques de santé – sécurité sur le chantier et des niveaux d'exposition du personnel Les principaux risques santé – sécurité et les mesures d'atténuation requises sont explicités comme suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Risque santé et sécurité 				Responsable SST de l'Entreprise	Analyse des risques santé et sécurité de l'Entreprise	
N°	Danger / Risques	Lieu d'exposition	Personnel exposé	Mesures requises			
1	Exposition aux intempéries climatiques (froid, chaleur, pluie) Crampe/syncope de chaleur, épuisement, coup de chaleur (T≥40,6°C) ; gelures, aggravation des maladies cardiovasculaires et respiratoires de la drépanocytose, etc.	Chantier	Tout le personnel de l'Entreprise mobilisé sur le projet	Port d'EPI adaptés (vêtements de pluie et/ou de froid, casquettes, chaussures de sécurité), sensibilisat			

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE COVID 19 AU MALI

					ion au respect des consignes de sécurité			
	2	Exposition aux maladies épidémiques (fièvre, Ébola, fièvre jaune, COVID-19, choléra, méningite) Traumatisme/décès	Chantier	Tout le personnel de l'Entreprise mobilisé sur le projet	Vigilance, sensibilisation au respect des consignes d'hygiène et de santé, mise en place d'un plan d'urgence fonctionnel Mise en place d'une veille santé sécurité sur la base d'une cartographie des risques			

Annexe 5 : Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales de la Banque Mondiale

IFC, World Bank Group ; Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales de la Banque Mondiale ; 2007 ; 113 p

[https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7)

[86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89/010_General%2BGuidelines.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d4260b19-30f2-466d-9c7e-86ac0ece7e89-jkD2Am7)