



RÉPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple - Un But - Une Foi

-0-0-0-0-0-0-

Ministère des Mines de l'Énergie et de l'Eau (MMEE)

-0-0-0-0-0-0-

ENERGIE DU MALI-SA

**PROJET DE RENFORCEMENT DU SYSTÈME ELECTRIQUE ET
D'AMELIORATION DE L'ACCES A L'ELECTRICITE AU MALI (« MESRAEP –
YELEN SIRA»)**

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

(PGMO)

Version finale

Mai, 2023

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES.....	4
LISTE DES TABLEAUX.....	5
GLOSSAIRE.....	6
1. Contexte.....	8
2. Objectifs du PGMO.....	9
3. Documents de références utilisés.....	9
4. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet.....	10
4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet.....	10
4.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UGP-EDM.....	10
4.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UGP-AMADER.....	11
4.1.3. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet.....	12
4.2. Délai de couverture des besoins de main d'œuvre.....	12
4.3. Travailleurs Contractuels.....	13
4.4. Travailleurs des fournisseurs principaux.....	13
5. Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre pour les travailleurs du projet :	14
5.1 Risques liés aux lieux de travail et à la main d'oeuvre.....	14
5.2 Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet.....	15
5.3 Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet.....	16
6. Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales.....	19
6.1 Base législative du PGMO.....	19
6.2 Documents de gestion de la relation employeur-travailleur.....	19
7. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et Sécurité au Travail.....	20
8. Personnel Responsable.....	21
9. Politiques et procédures.....	21
9.1. Santé et Sécurité au Travail.....	21
9.2. Autres politiques générales applicables.....	23
9.2.1 Droit de se constituer en association.....	23
9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles.....	23
10. Âge d'admission à l'emploi et travail forcé.....	23
11. Conditions générales.....	25
11.1 Des rémunérations.....	25
11.2 Des périodes de repos.....	25
11.3 Des conditions de licenciement.....	26
11.4 De la Non-discrimination et égalité des chances.....	26
12. Mécanisme de gestion des plaintes.....	26
13. Gestion des fournisseurs et prestataires.....	28
14. Procédures de suivi et de rapport des types de travailleurs du projet.....	28
14.1 Travailleurs directs.....	28

PROJET DE RENFORCEMENT DU SYSTÈME ELECTRIQUE ET D'AMELIORATION DE L'ACCES A
L'ELECTRICITE AU MALI « MESRAEP – YELEN SIRA »

14.2	Travailleurs contractuels	29
14.3	Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services	29
BIBLIOGRAPHIE		30
ANNEXES		31
Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes.....		32
Annexe 2 : Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants.....		34
Annexe 3 : Le Registre des réclamations excluant les plaintes liées aux EAS / HS.....		42

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités génératrices de revenus
AMADER	Agence Malienne pour le Développement de l'Energie Domestique et de l'Electrification Rurale
CES	Cadre Environnemental et Social
HS/EAS	Harcèlement Sexuel/ Exploitation et Abus Sexuels
EDM	Electricité du Mali
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
PB	Procédures de la Banque
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
UGP	Unité de Gestion du Projet
US D	United States Dollar
VBG	Violences basées sur le genre
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno Déficience Acquise

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Synthèse des travailleurs du projet.....	12
Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre.....	17

GLOSSAIRE

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

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

Travail forcé : le terme « travail forcé ou obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré (article 4 du code travail du Niger). Toutefois, le terme « travail forcé ou obligatoire » ne comprend pas :

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

Employeur : est considérée comme employeur et constitue une entreprise soumise aux dispositions du Code du travail du Niger, toute personne physique ou morale, de droit public ou de droit privé, employant un ou plusieurs travailleurs, quelle que soit son activité ou son statut : entreprise commerciale, industrielle, agricole ou de services, profession libérale, institution de bienfaisance, organisation non gouvernementale, association ou confrérie religieuse, ainsi que toutes autres institutions avec ou sans but lucratif (article 3 du Code de travail du Niger) ;

Personne handicapée : est considérée comme personne handicapée, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi, sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. Les personnes handicapées ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination en matière d'emploi ;

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

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

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

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

1. Contexte

Le Gouvernement du Mali (GdM), dans son souci de faciliter l'accès à l'électricité, a initié le Projet de Renforcement du Système Électrique et d'Amélioration de l'Accès à l'Électricité au Mali (« MESRAEP »). Il résulte des études sommaires préparées par la société Energie du Mali (EDM-SA), l'Agence Malienne de l'Énergie Domestique et de l'Électrification Rurale (AMADER) et les enseignements tirés des projets antérieurs dont le Plan Directeur des investissements Optimaux (PDIO), le projet permettra au Gouvernement entre autres, d'améliorer la fiabilité et l'efficacité du réseau électrique interconnecté, d'améliorer l'accès à l'électricité dans des zones sélectionnées et de faciliter l'intégration de l'énergie solaire à moindre coût grâce à la participation du secteur privé.

Les objectifs de développement du projet (ODP) sont (i) d'améliorer la fiabilité et l'efficacité du système électrique, (ii) d'augmenter l'accès à l'électricité dans les zones sélectionnées, et (iii) de faciliter l'intégration des énergies renouvelables.

Le projet est basé sur les composantes suivantes :

- Composante 1 : Renforcement de l'infrastructure de réseau résiliente et expansion de l'accès ;
- Composante 2 : Mini-réseau vert et électrification hors réseau de localités sélectionnées dans les zones rurales ;
- Composante 3 : Renforcement des capacités institutionnelles et soutien à la mise en œuvre du projet ;
- Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence contingente

La zone du projet se situera dans les régions de Kayes, Koulikoro, Ségou, Mopti et Sikasso. Les activités consisteront au renforcement des postes de Sikasso, Koutiala, Koulikoro, Fana (travaux localisés sur des sites précis), ainsi que la construction de lignes de transmission à l'arrivée et au départ de ces postes (travaux étalés sur plusieurs localités). Le parcours des lignes n'est pas encore défini à la date de l'enquête. Enfin, il y aura des parcs solaires régionaux à aménager qui seront situés aux alentours de Fana, Sanankoroba et Bougouni (travaux localisés sur des sites précis).

Les bénéficiaires attendus du projet sont la population en général, y compris les migrants et les personnes déplacées à l'intérieur du pays ; les entreprises et les industries. Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion de tels projets au Mali, les opérations du projet seront soumises aux nouvelles exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment celles énumérées dans le Cadre Environnemental et Social adopté en Octobre 2018.

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

Le projet a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail sain et assez incitatif dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. Pour ce faire, le projet compte établir et maintenir les bonnes relations entre travailleurs et employés afin d'améliorer les performances et les retombées du projet sur toutes les parties prenantes de celui-ci. L'enjeu étant de garantir,

au niveau communautaire et sanitaire, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires de services et de biens du projet d'Accessibilité de l'Electricité au Mali, l'Unité de Gestion du Projet a commandité l'élaboration du présent manuel de procédure de gestion de l'emploi et des conditions de travail du projet.

2. Objectifs du PGM

L'objectif de la procédure de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les risques liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du financement du Projet d'Accessibilité de l'Electricité.

Elle permettra de:

- a. Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- b. Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- c. Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- d. Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- e. Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- f. Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- g. Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées ;
- h. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.

3. Documents de références utilisés

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

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux 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 ;
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code de travail au Mali et ses lois modificatives ;
- Loi n°099-041 du 12 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives ;
- Décret n°00-038/P-RM du 27 janvier 2000 fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du code du travail ;

- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU) ;
- Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur au Mali, par Tolidji Blaise Donou, Spécialiste en environnement, 2019.

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

Pour la mise en œuvre du projet d'Accessibilité de l'Electricité, les structures principales identifiées à ce jour sont l'UGP du projet (l'actuel UGP du PASEM) sous la tutelle du Ministère des Mines de l'Énergie et de l'Eau (MMEE) du Mali. Tout le personnel impliqué dans la mise en œuvre du projet interviendra sur une durée de quatre ans en moyenne soit le restant du temps du PASEM.

Le projet fera intervenir plusieurs contractants, 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 contractant, fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié à date.

4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet

Les principaux acteurs de mise en œuvre du projet connus à la date de nos investigations (03 au 12 Novembre 2021), sont l'UGP au sein de l'EDM (actuel UGP du PASEM), l'UGP au sein de l'AMADER et la Direction Planification, Étude et Ingénierie de l'EDM SA.

4.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UGP-EDM

L'unité de gestion du projet au sein de l'EDM est totalement mobilisée et est composé d' :

- Une Coordinatrice,
- Une Assistante Documentaliste,
- Un Responsable Administratif et Financier RAF,
- Un Comptable,
- Un Expert Réseau Transport,
- Un Expert Réseau Distribution,
- Un Expert Suivi – Evaluation,
- Un Expert Système Information,
- Un Auditeur interne,
- Un Consultant Sauvegarde Environnementale,
- Un Consultant Sauvegarde Sociale,
- Un Consultant Spécialiste Passation Marché,
- Un Assistant Spécialiste Passation Marché,
- Un chauffeur,
- Un agent de liaison.

Soit au total un effectif de 15 travailleurs considérés ici comme les travailleurs directs du projet suivant la norme 2. Ce personnel de l'unité dispose de statut d'agents contractuels ou d'Agents permanents de l'ÉDM SA mis à disposition de l'Unité dans le cadre du Programme National de l'Amélioration de l'Accès à l'Electricité au Mali. Il est à noter la présence dans cette équipe de trois (03) femmes soit 20% de représentativité de la gente féminine.

4.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UGP-AMADER

L'unité de gestion du projet au sein de l'AMADER est totalement mobilisée et est composé de/d' :

- ✓ un Président Directeur Général (HC)
- ✓ un Agent comptable
- ✓ un Directeur Administratif et Financier,
- ✓ un Directeur de l'Électrification Rurale
- ✓ un Directeur de l'Energie Domestique
- ✓ un Conseiller juridique
- ✓ un Contrôleur de Gestion Interne
- ✓ un Responsable Passation des Marchés
- ✓ un Point Focal genre
- ✓ un Conseiller chargé des Relations Publiques et de la Communication,
- ✓ un Responsable de Coordination Intersectorielle,
- ✓ un Chef de la Cellule de Sauvegarde Environnementale et Social
- ✓ un Chef de la Cellule de Suivi Evaluation et Informatique
- ✓ un Chef de Service Administratif, Ressources Humaines et Logistiques
- ✓ un Chef de Service Comptabilité et Recouvrement
- ✓ un Chef de Service Appui au Montage des Projets d'Electrification Rurale
- ✓ un Chef de Service Suivi et contrôle d'Exécution des projets d'Electrification Rurale
- ✓ un Chef de Service Gestion Durable des Ressources en Bois-Energie
- ✓ un Chef de Service Maîtrise de la demande d'Energie Domestique
- ✓ un Chargé de Sauvegarde Environnementale et Sociale
- ✓ un Chargé de SIG
- ✓ un Chargé de l'Informatique
- ✓ trois Chargés de Comptabilité
- ✓ un Chargé du Budget National et du Recouvrement ;
- ✓ un Chargé de la gestion des Matières et de la Logistique
- ✓ deux Chargés de Montage de Projets Electrification Rurale,
- ✓ deux Chargés de Contrôle des Projets d'Electrification Rurale,
- ✓ un Chargé d'Etudes des schémas Directeurs Aménagement forestiers et Gestion des forêts
- ✓ un Chargé des Marchés Ruraux et de la Professionnels de Bois-Energie ;
- ✓ un Chargé des Produits de substitution,
- ✓ un Chargé d'Economie d'énergie Domestique
- ✓ un Assistant du PDG,
- ✓ trois Assistants de Direction
- ✓ un Régisseur d'Avance
- ✓ un Archiviste
- ✓ quatre Chauffeurs
- ✓ un Standardiste
- ✓ deux Agents de liaison (Coursier)

Soit au total un effectif de 46 travailleurs considérés ici comme les travailleurs directs du projet suivant la norme 2. Ce personnel de l'unité dispose de statut d'agents contractuels ou d'Agents permanents de l'AMADER mis à disposition de l'Unité dans le cadre du Programme National

de l'Amélioration de l'Accès à l'Electricité au Mali. Il est à noter la présence dans cette équipe de onze (11) femmes soit 24% de représentativité de la gent féminine.

4.1.3. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel dans le cadre du Programme National de l'Amélioration de l'Accès à l'Electricité au Mali, se répartit à ce jour comme suit :

Tableau 1 : Synthèse des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	Nationaux /Etranger	SEXE	AGE	EFFECTIFS	
					EDM	AMADER
1	UGP	Nationaux	Femmes	18+	3	11
				15-18	0	
				15-	0	
			Hommes	18+	12	35
				15-18	0	
				15-	0	
		Étrangers	Femmes	18+	0	
				15-18	0	
				15-	0	
			Hommes	18+	0	
				15-18	0	
				15-	0	
	Sous Total 1				15	46
2	DPEI (EDM SA)	Nationaux	Femmes	18+	5	
				15-18	0	
				15-	0	
			Hommes	18+	10	
				15-18	0	
				15-	0	
		Étrangers	Femmes	18+	0	
				15-18	0	
				15-	0	
			Hommes	18+	0	
				15-18	0	
				15-	0	
	Sous-total 2				15	
	Total Général				76	

En effet, en plus du personnel de l'UGP-EDM et de l'AMADER, le personnel de la Direction de l'EDM en charge des études a été considéré car cette Direction intervient dans la préparation des instruments.

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

La totalité des travailleurs de l'Unité de Gestion sont déjà en place et les autres acteurs de mise en œuvre du projet élaboreront chacune des plans de recrutement en fonction des besoins du

projet. À ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la gestion du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

Il est à noter que tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie du projet.

4.3.Travailleurs Contractuels

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

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

La tierce partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandées avant le début des activités. Les tierces parties doivent être évaluées par l'UGP concernée par rapport à leur capacité à appliquer la présente PGMO. En fonction de l'évaluation, des renforcements de capacité seront recommandés. En tout état de cause, les tierces parties devront appliquer cette PGMO en fonction de leur prestation.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Au regard des dispositions de cette PGMO ; l'âge minimum requis pour le travail des enfants est de 15 ans. 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.

4.4. Travailleurs des fournisseurs principaux

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

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

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

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations

et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'inspection de travail pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

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

Ainsi, ce PGM0 devra être appliqué pour les travailleurs migrants et les déplacés. En plus, les mesures de protection et d'assistance spécifique doivent être appliquées par le projet à leur égard notamment le respect du salaire convenable, la priorisation lors du traitement de salaire, veuillez à leur informer et sensibiliser sur leur droit au vu entre autres de ce PGM0 et du code de travail du Mali.

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

5.1 Risques liés aux lieux de travail et à la main d'œuvre

Les activités du projet sont diverses et variées : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie à des efforts physiques importants 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 conditionné,
- La fatigue visuelle due au mauvais éclairage et /ou à des amétropies méconnues,
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- La mauvaise gestion des déchets,
- Les risques d'électrocution,
- Expositions à des détergents pendant et après le nettoyage des bureaux,
- L'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS).

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

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

- ✓ Postes Robinets d'incendie armés (RIA) ;
- ✓ Extincteur à poudre ;
- ✓ Extincteur CO₂.

Pour les travaux de terrain (bases chantiers de travaux, activités hors bureaux,) 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 à l'implantation des poteaux,
- Les Violences Basées sur le Genre, notamment le Harcèlement Sexuel des travailleurs dans le contexte du travail par leurs collègues ou supérieurs
- Des accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence,
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail,

Tous les risques associés à ces activités qui sont analysés dans le tableau 2 ci-dessous devront être suivis par l'UGP 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 de la COVID-19 qui nécessiteront le respect des mesures barrières et la limitation des regroupements à 50 personnes. En tout état de cause, les structures en contrat devront fournir un plan d'urgence COVID 19 en prélude à la prestation.

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

Pour ce projet, les effets identifiés sont :

- **Accident de travail** : C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.
Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux d'extension de réseau électrique, de construction des centres photovoltaïques, d'installation des équipements électriques ou des postes de transformation, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc....
- **Une maladie professionnelle** : peut-être une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc.
- **Un incident** : est un évènement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, aux mutilations ou aux violences basées sur le genre, etc.

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

La situation sécuritaire au Mali est dégradée depuis les évènements de mars 2012. Le présent projet a une envergure nationale et devra couvrir l'entièreté du territoire nationale. La crise étant devenue endémique dans certaines régions du pays, la quiétude des populations est

sérieusement perturbée. Ces zones sont souvent sujettes d'attaques terroristes, même s'il faut reconnaître que les cibles sont le plus souvent les militaires et paramilitaires.

Cependant, il convient de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre (déplacés internes, réfugiés) et augmenter les besoins en services sociaux de base (santé, éducation, alimentation) et enfin occasionner des violences basées sur le genre ; de même, ces attaques ont pour conséquences des destructions des biens, des blessés et des pertes en vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise. En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prises en charge devront être prévues dans le plan d'engagement environnemental et social, ainsi que dans la législation nationale.

En cas d'autres incidents, le projet traitera rapidement ces incidents en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation pour résoudre les incidents. Un rapport d'incident sera également préparé et partagé avec la Banque dans un délai de 72 heures maximum.

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

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

Le risque de violence contre les enfants est souligné pour les enfants entre l'âge minimum (15 ans selon cette PGMO) et 18 ans. En effet, le projet doit veiller à ce que les tâches confiées aux employés dans cette tranche d'âge ne portent pas atteintes à leur intégrité physique ni mentale. Aussi, le projet doit veiller à ce que ses travailleurs n'utilisent pas des enfants à des fins lucratives, de travail¹, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 2). Le Projet a déjà prévu que les activités comprendraient des mesures de prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature EAS/HS, un cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

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

¹ L'emploi des enfants doit être conforme aux dispositions de cette PGMO. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

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

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité en étroite collaboration avec les FDS pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; ✓ Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel.
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP ✓ La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris la UCP, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute ✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles

PROJET DE RENFORCEMENT DU SYSTÈME ELECTRIQUE ET D'AMELIORATION DE L'ACCES A
L'ELECTRICITE AU MALI « MESRAEP – YELEN SIRI »

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes ✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des mœurs, us et coutumes des différentes zones ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait. ✓ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ; ✓ Alternier le travail à l'écran avec d'autres tâches.
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boite à pharmacie, convention de soins ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9 principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies²,

² les neuf (09) principes généraux de prévention technique des risques sont listés ainsi qu'il suit : [Eviter les risques](#), [Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités](#), [Combattre les risques à la source](#), [Adapter le travail à l'homme](#), [Tenir compte de l'évolution de la technique](#), [Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins](#), [Planifier la prévention](#), [Prendre des mesures de protection collective en donnant priorité sur les mesures de protection individuelle](#), [Donner les instructions appropriées aux travailleurs](#)

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.
Toutes activités professionnelles avec déplacement des travailleurs	Divers risques de propagations de la COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Réalisation de bilans de santé préalables à l'embauche pour toutes les catégories de travailleurs. ✓ Installer des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie du site d'installation des équipements visant à réduire les risques de contact avec un porteur de la COVID-19. ✓ Fournir à tous les travailleurs du projet des Équipements de Protection Individuelles (EPI)

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

6.1 Base législative du PGMO

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

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

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

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

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

6.2 Documents de gestion de la relation employeur-travailleur

Plusieurs dispositions du code de travail malien organisent le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré (Article L.13 à L33). Les types de contrat (contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée, etc.), l'autorité de visa des contrats, la période d'essai, etc. sont définis par la loi.

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

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

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

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

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

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

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi malienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devra être appliquée sur le programme national de l'amélioration de l'accès à de l'Electricité au Mali. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de l'Énergie.

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

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail ;
- c) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;

- e) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- f) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- g) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En plus des références ci-dessus, il sera appliqué des conventions internationales applicables et des directives sur les questions de santé et de sécurité associées à la COVID-19 telles :

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

8. Personnel Responsable

La mise en œuvre du projet se fera de façon coordonnée entre l'EDM et l'AMADERet toutes les activités se dérouleront sous la coupole des différentes UGP-EDM et UGP-AMADER. Ainsi dit, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par le service des Ressources Humaines du Ministère des Mines, de l'Energie et de l'Eau qui assure la tutelle des deux structures précédemment citées.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité de Gestion du Projet. Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents de l'État, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2 et celle définie par la loi nationale. Le responsable de sa mise en œuvre demeure le service des Ressources Humaines du Ministère des Mines de l'Énergie et de l'Eau (MMEE).

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

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

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

9. Politiques et procédures

9.1.Santé et Sécurité au Travail

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

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

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

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

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

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

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

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 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 en lien avec les virus, notamment celui responsable de la COVID-19.

9.2. Autres politiques générales applicables

9.2.1 Droit de se constituer en association

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

Le droit des travailleurs d'un projet à se constituer en association est reconnu et organisé par le Mali sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en association reconnus par la loi de la République du Mali sont indiqués comme applicables sur le projet d'Accessibilité de l'Electricité au Mali.

9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles

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

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

Article L.265 : Des délégués du personnel sont élus dans chaque établissement comprenant plus de dix (10) 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 de ce projet auront le droit de se mettre en association ou de s'affilier à un syndicat de leur choix sans pour autant que cela ne constitue une source de représailles.

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

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

La NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans, la loi malienne³ le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum fixé par la législation du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera sur tous les projets financés par la Banque Mondiale en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé dans le cadre du présent projet. En prenant en compte les réalités du secteur d'activité de ce projet qui nécessite une spécialisation des acteurs, le présent manuel de gestion de la main d'œuvre recommande l'âge minimum de 15 ans.

Les enfants ayant dépassé l'âge minimum ne doivent pas exercer des travaux qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique ou mentale selon la NES2 et la loi malienne sur le code du travail. Mieux le code malien prévoit des dispositions en faveur des femmes et des femmes enceintes. Le présent manuel, reconnaît comme travaux dangereux pour les enfants, les travaux qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le jugement de la dangerosité du travail est laissé au soin des recruteurs et de l'Inspection du Travail au Mali. Tous les enfants ayant entre 15 et 18 ans et devant intervenir sur le projet ne doivent en aucun cas se voir confier ces genres de travaux.

Article L.6 :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

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

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

³ Loi n° 2017-021/ du 12 juin 2017 portant modification de la loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali

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

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

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

Eu regard de ce qui précède, il est à noter que la NES2 et le code du travail sont parfaitement convergents sur l'interdiction du travail forcé sur les projets. En conclusion ; le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre recommande l'utilisation de la NES 2 pour les aspects sur le travail forcé.

11. Conditions générales

11.1 Des rémunérations

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

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

11.2 Des périodes de repos

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

n'a pas prévus. En conclusion, les conditions d'application des différents types de congés prévus par la loi de la République du Mali seront appliquées.

11.3 Des conditions de licenciement

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

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

11.4 De la Non-discrimination et égalité des chances

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

Mieux le code malien a donné des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personne 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.

12. Mécanisme de gestion des plaintes

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

Ce mécanisme qui leur sera détaillé à travers les affiches sur le site de travail, doit offrir aux travailleurs plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes, disposer d'un registre des plaintes pour servir en même temps d'archive, être publié et connu de tous les travailleurs, avoir une procédure transparente de résolution des plaintes et offrir la possibilité au travailleur de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction. Les plaintes peuvent être déposées entre

autres dans la boîte à suggestion disponible sur les lieux de travail, au droit du responsable en suivi-évaluation se trouvant sur le site pour les plaintes verbales surtout.

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

Le point focal fait le remplissage du registre des plaintes à son niveau. Ce registre sera acheminé chaque mois au **proposé des plaintes** de l'UGP concernée (le spécialiste en sauvegarde sociale de l'UGP concernée). Ce dernier est le spécialiste en sauvegarde sociale du projet. Il aura, dans l'intervalle de deux (02) semaines soit 10 jours ouvrables, la charge de :

- faire une première étude des plaintes en deux (02) jours;
- préparer le dossier des plaintes en trois (03) jours ;
- convoquer le comité de gestion des plaintes en cinq (05) jours.
-

Le **comité de gestion des plaintes** est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. L'UGP concernée dispose de sept (07) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant. Ensuite, le proposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant. Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus. Dans le cas contraire, il adresse un recours à l'inspection de travail du Mali, qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement dans un délai de quinze (15) jours.

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

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

- ✓ Un représentant de l'UGP concernée,
- ✓ Le spécialiste en VBG du projet,
- ✓ Un représentant des travailleurs de l'INSP,
- ✓ Un représentant des travailleurs des fournisseurs du projet,
- ✓ Une personne représentant le personnel de l'EDM/AMADER,
- ✓ Une personne représentant les ONGs locales,
- ✓ Un représentant des autres prestataires ;
- ✓ Un représentant de la collectivité locale ;
- ✓ Un représentant des chefs de villages (si la plainte est émise à partir du terrain).

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

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

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

Dans le cas des plaintes liées aux violences basé sur le genre (VBG) et notamment d'exploitation et abus sexuel et le harcèlement sexuel, le mandat du mécanisme des plaintes

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

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

13. Gestion des fournisseurs et prestataires

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

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

Dans les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs/prestataires qui accompagnent tout contrat de fourniture de biens, services ou travaux, il devra être précisé des clauses spécifiques liées au respect des lois, au travail des enfants, aux mines antipersonnel et l'exploitation sexuelle. Les contrats de construction ont des clauses dédiées à la Santé et Sécurité au Travail. Compte tenu du risque de travail forcé dans la chaîne d'approvisionnement mondiale des panneaux solaires et des composants solaires, qui sont nécessaires pour ce Projet, les processus d'approvisionnement liés à l'énergie solaire seront renforcés en incluant des déclarations des soumissionnaires sur le travail forcé, des exigences de qualification et des dispositions contractuelles renforcées.

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

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

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

14.1 Travailleurs directs

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

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

14.2 Travailleurs contractuels

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

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

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

14.3 Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services

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

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

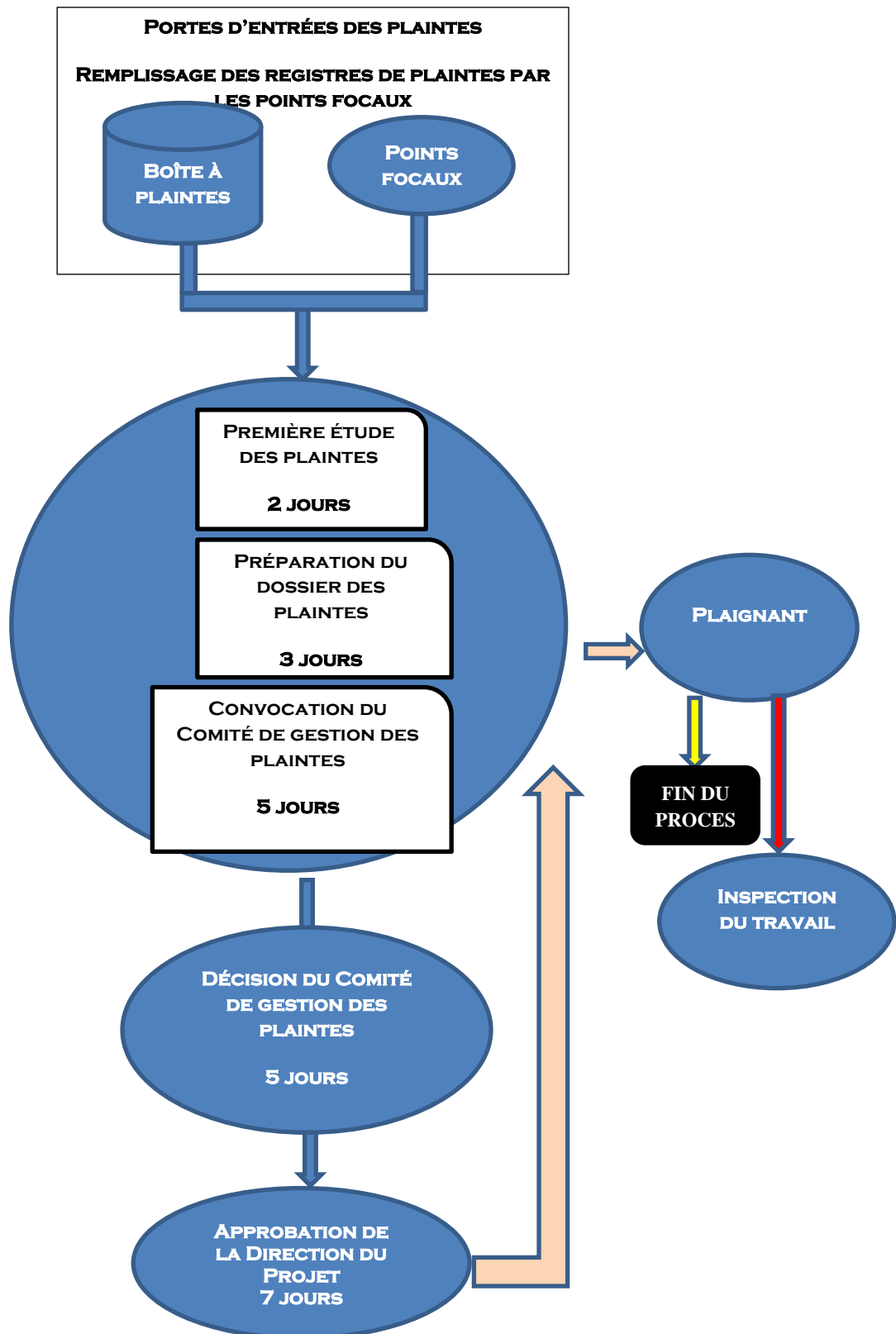
BIBLIOGRAPHIE

1. Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. (2016). Cadre environnemental et social de la Banque mondiale. Banque mondiale, Washington, D.C. 121p
2. Bureau International du Travail (BIT), Programme focal de promotion de la Déclaration. (2002). Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. CH-1211 Genève, Suisse, ISBN 92-2-212761-7. 81 p
3. Bureau International du Travail (BIT), Programme international pour l'abolition du travail des enfants. (2011). Enfants dans les travaux dangereux : Ce que nous savons Ce que nous devons faire. Genève, Suisse, ISBN: 978-92-2-224918. 116 p
4. Loi n°2017-021 du 12 Juin 2017 portant modification de la loi n°92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail en république du Bénin.
5. Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali.
6. Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali.
7. Organisation Mondiale de la Santé (OMS). (2020). Mise à jour de la stratégie covid-19. OMS, Genève (Suisse). 20p
8. The World Bank Group. (2016). Environmental and Social Framework: ESS7: Indigenous Peoples / Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities. World Bank, Washington, D.C. 2p
9. The World Bank Group. (2018). Good Practice Note: Addressing Gender Based Violence in Investment Project Financing involving Major Civil Works. World Bank, Washington, D.C. 65p
10. World Health Organization. (2013). Emergency Response Framework (ERF). WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, ISBN 978 92 4 150497 3. 51p

ANNEXES

Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes

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



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

Annexe 2 : Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1-Généralités

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

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

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

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

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

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

2-Définitions

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

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

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

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »⁴. 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

⁴ 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.

différentiel ou confiance à des fins sexuelles, y compris, mais pas limité à, profitant financièrement, socialement ou politiquement de la sexualité l'exploitation d'une autre;
Harcèlement sexuel : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.

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

Violence contre les enfants (VCE) : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁵, 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 travail⁶, 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'expéditeur⁷.

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.

⁵ L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

⁶ 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.

⁷ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

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 libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur⁸. 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

⁸ 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.

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.

3-Codes de conduite

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

i-Code de conduite individuel

Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

licenciement éventuel. Des poursuites peuvent être engagées par la police contre les auteurs d'EAS/HS de VBG ou de VCE, le cas échéant.

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, d'EAS/HS aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;
8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement⁹ 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

⁹ 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.

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 :

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 3 : Le Registre des réclamations excluant les plaintes liées aux EAS / HS

No du dossier	Date de réception de la plainte	Nom de la personne recevant la plainte	Où / comment la plainte a été reçue	Nom et contact du plaignant (si connus)	Contenu de la réclamation (inclure toutes les plaintes, suggestions, demandes de renseignements)	La réception de la plainte a-t-elle été confirmée au plaignant? (O / N - si oui, indiquez la date, la méthode de communication et par qui)	Date de décision prévue	Résultat de la décision (inclure les noms des participants et la date de la décision)	La décision a-t-elle été communiquée au plaignant? O / N Si oui, indiquez quand, par qui et par quel moyen de communication	Le plaignant était-il satisfait de la décision? O / N Énoncez la décision. Si non, expliquez pourquoi et si vous le savez, poursuivra-t-il la procédure	Une action de suivi (par qui, à quelle date)?