

MINISTERE DES TRANSPORTS
ET DES INFRASTRUCTURES

REPUBLIQUE DU MALI
Un Peuple-Un But-Une Foi

SECRETARIAT GENERAL

DIRECTION GENERALE DES ROUTES

UNITE NATIONALE DE COORDINATION



**PROGRAMME D'AMELIORATION DE LA CONNECTIVITE ET DE LA
RESILIENCE DES INFRASTRUCTURES ROUTIERES AU MALI (PACRIR)
(P507921)**

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

Version finale

Décembre, 2024

TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES	4
LISTE DES TABLEAUX	5
GLOSSAIRE	6
1. Contexte	8
2. Objectifs du PGMO	9
3. Documents de références utilisés	10
4. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du programme	10
4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du programme	11
4.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UNC	11
4.2. Délai de Couverture des besoins de main d'œuvre	12
4.3. Travailleurs Contractuels	12
4.4. Travailleurs des fournisseurs principaux	13
4.5. Travailleurs communautaires	13
5. Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre pour les travailleurs du programme :	14
5.1 Activités source de risques	14
5.2 Risques liés aux lieux de travail	14
5.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre	15
5.4 Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du programme	16
5.5 Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du programme	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	20
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
9.2 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	26
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 programme	28
14.1	Travailleurs directs	28
14.2	Travailleurs contractuels	29
14.3	Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services	29
14.4	Travailleurs communautaires	29
BIBLIOGRAPHIE		30
ANNEXES		31
Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes		32
Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS		34
Annexe 3 : Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants		35
Annexe 4 : Formulaire de signalement des cas d'Exploitation et Abus sexuel et Harcèlement sexuel		43

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGEROUTE	Agence d'Exécution des Travaux d'Entretien Routier
AGR	Activités Génératrices de Revenus
ANASER	Agence Nationale de la Sécurité Routière
CES	Cadre Environnemental et Social
CPS-SI	Cellule de Planification et de Statistique du Secteur Infrastructure
DGR	Direction Générale des Routes
DGT	Direction Générale des Transports
DFM	Direction des Finances et du Matériel
DNACPN	Direction Nationale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuels/Harcèlement sexuel
EHSS	Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité
ESRS	Environmental and social review summary of project/Normes Européennes de Reporting sur le Développement Durable
ESIRT	Référentiel d'intervention en cas d'incidents d'ordre environnemental et social
FER	Fonds d'Entretien Routier
HIMO	Haute Intensité de Main d'Œuvre
HS	Harcèlement sexuel
IGM	Institut Géographique du Mali
INFP/BTP	Institut National de Formation Professionnelle pour le Bâtiment et les Travaux Publics
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
IP	Institutions Partenaires
MEADD	Ministère de l'Environnement, de l'Assainissement et du Développement Durable
MTI	Ministère des Transports et des Infrastructures
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
NES	Norme environnementale et sociale
OIT	Organisation Internationale du Travail
OMS	Organisation Mondiale de la Santé
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PB	Procédures de la Banque
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
SPM	Spécialiste en Passation des Marchés
SST	Santé et Sécurité au Travail
UNC	Unité Nationale de Coordination
USD	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 : Situation du personnel de l'UNC.....	11
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. 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 programme comme :

- i. Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du programme et/ou les agences de mise en œuvre du programme) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au programme (*travailleurs directs*) ;
- ii. Les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du programme, 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 programme (*travailleurs communautaires*).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. Contexte

La Politique Nationale des Transports, des Infrastructures de Transport et du Désenclavement (PNTITD) s'articule autour des axes stratégiques dont le deuxième concerne « Entretien et réhabilitation des équipements et infrastructures existants ». Le Programme d'Amélioration de la Connectivité et de la Résilience des Infrastructures Routières (PACRIR) au Mali s'inscrit dans ce cadre.

Le corridor Bamako-Dakar est l'un des corridors les plus importants qui approvisionnent le Mali. Construit entre les années 2001 à 2004 et 2005 à 2007, son état actuel de dégradation varie de passable à très mauvais. En effet, depuis les événements de 2002 en Côte d'Ivoire, une part importante du trafic en direction du port d'Abidjan a été basculée sur ce corridor qui donne accès au port de Dakar. L'insuffisance de l'entretien combinée avec la fréquence du trafic des poids lourds (environ 1000 poids lourds par jour) a favorisé la dégradation du corridor dont l'état actuel nécessite une réhabilitation.

Au plan régional, c'est une route qui favorise l'intégration et les échanges entre le Mali, la Mauritanie et le Sénégal. En effet, environ 60% des importations et exportations du Mali passent actuellement par le port de Dakar. Le Corridor traverse trois régions productives du Mali en agriculture et en élevage à savoir, celles de Kayes, Koulikoro et Nioro du Sahel. Sa réhabilitation permettra l'acheminement en toute saison des produits agricoles vers les centres urbains.

La mise en œuvre du PACRIR nécessitera d'une part la création d'emplois et des opportunités d'affaires pour certains prestataires de biens et de services, et tiendra compte d'autre part des aspects de condition de travail pour le personnel de l'UNC/PACRIR, les employés/prestataires et des communautés bénéficiaires. Ainsi, pour prévenir ces impacts potentiels, il est nécessaire d'élaborer conformément à la NES 2 Emplois et conditions de travail du Cadre Environnemental et Social (CES), les Procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO) qui définiront les actions à mener toutes les fois que cela s'avère nécessaire. Ce document, en plus des dispositions de cette norme préconise l'application de la réglementation malienne en matière d'emploi et de conditions de travail.

L'objectif du PACRIR est d'améliorer la connectivité et la résilience du réseau routier prioritaire du Mali.

Le programme s'exécute à travers les quatre composantes suivantes :

Composante 1 : Aménagement Résilient des Corridors

- *Sous-composante 1.1 : Réhabilitation résiliente des tronçons sélectionnés du Corridor Bamako – Dakar (Diéma-Sandaré)*
- *Sous-composante 1.2 : Réhabilitation résiliente de poste de pesage/péage et parking pour poids lourds*
- *Sous-composante 1.3 : Développement d'études techniques et d'instruments à préparer selon les exigences NES pour la réhabilitation résiliente du réseau routier du Mali (RN16 et Ségou-Sévaré)*

Composante 2 : Aménagement Territorial Intégré

- *Sous-composante 2.1 : Aménagement/réhabilitation d'infrastructures sociales, sanitaires, marchandes, gares routières, centre pour handicapés et de forages ; ainsi*

que centres multifonctionnels / unités de transformation des produits agricoles et d'élevage (UTA) et équipements de conservation pour appuyer les femmes.

- *Sous-composante 2.2 : Réhabilitation résiliente des voiries urbaines et des pistes rurales.*

Composant 3 : Renforcement Institutionnel au Secteur Routier et Gestion de Programme

- *Sous-composante 3.1: Renforcement Institutionnel du Secteur Routier*
- *Sous-composante 3.2: Gestion du Programme*
- *Sous-composante 3.3: Avance pour la Préparation du Programme*

Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence contingente

La zone d'intervention est située dans les régions de Kayes, Koulikoro et Nioro du Sahel respectivement 1^{ère}, 2^{ème} et 11^{ème} région administrative du Mali suivant le nouveau découpage administratif.

Le tronçon concerné par la réhabilitation est la section des routes Kolokani-Didiéni (35 km) ; Didiéni-Diéma (180 km) ; Diéma-Sandaré (135 km) et Kayes-Diboli (96,5 km) d'une longueur totale de 446,5 km du corridor Bamako-Dakar par le nord et des aménagements connexes à la route (poste de pesage, parking pour poids lourds, et voiries urbaines). Il couvre les cercles de Kolokani (Région de Koulikoro), Diéma et Kayes (Région de Kayes) et Nioro (Région de Nioro).

Outre les activités de réhabilitation des routes, les PGMO couvrira également toutes les autres activités du PACRIR dans les cercles et régions cités ci-dessus.

2. Objectifs des PGMO

L'objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les risques liés au travail dans le contexte du programme que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du financement du PACRIR.

Elles permettront de/d' :

- a. Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- b. Promouvoir l'agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- c. Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- d. Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- e. Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants ;
- f. Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- g. Protéger les travailleurs du programme, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées et les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES2) ainsi que les travailleurs contractuels communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- h. Fournir aux travailleurs du programme les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail ;
- i. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- j. Promouvoir un milieu de travail avec zéro tolérance pour l'Exploitation et l'Abus

- Sexuels ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) ;
- k. Assurer la gestion efficace des plaintes issues du milieu de travail.

3. Documents de références utilisés

La gestion de la main d'œuvre du programme se conformera aux exigences des Normes Environnementales et Sociales (NES 2), aux conventions OIT et aux textes nationaux sur les conditions de travail.

Cela nécessite une forte implication de toutes les parties prenantes à la préparation des présentes PGMO afin d'intégrer toutes les préoccupations en matière de la gestion de la main d'œuvre. C'est dans ce cadre que plusieurs séances d'informations et de consultations ont été organisées dans les différentes zones d'intervention du programme.

L'élaboration du présent manuel a nécessité la consultation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont :

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
- Norme ISO 45001 relative à la santé et à la sécurité au travail (SST), qui vise à améliorer les niveaux de sécurité sur le lieu de travail ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de programmes d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ;
- Loi N°2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali ;
- Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives ;
- Décret n°00-038/P-RM du 27 janvier 2000 fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du code du travail ;
- Les Conventions de l'OIT et de l'ONU ratifiées par le gouvernement malien ;
- Le code d'éthique et de déontologie dans les marchés publics et les délégations de service public (d'après le Décret n°2016-0888/P-RM du 23 novembre 2016)
- Le document d'évaluation du programme ;
- Tout autre document du programme pertinent, en particulier : le Cadre de Gestion environnementale et sociale (CGES), le Plan de Mobilisation des Parties prenantes (PMPP) et éventuellement le Cadre de Réinstallation (CR).

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

Pour la mise en œuvre du PACRIR, la structure principale identifiée à conserver est l'UNC sous la tutelle du Ministère des Transports et des Infrastructures.

Plusieurs autres départements seront impliqués dans le programme à travers des accords formels avec leurs directions techniques en charges des volets qui touchent au programme. Il s'agit entre autres de :

- ❖ Pour le compte du Ministère de l'Environnement, de l'Assainissement et du Développement Durable (MEADD)
 - Direction Nationale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances (DNACPN)
- ❖ Pour le compte du Ministère des Transports et des Infrastructures :
 - Direction Générale des Routes (DGR) ;
 - Direction Générale des Transports (DGT) ;
 - DFM/MTI ;
 - AGEROUTE ;
 - ANASER ;
 - FER-Mali ;
 - IGM.
 - CPS-SI ;
 - INFP/BTP.

Le programme fera intervenir plusieurs contractants, fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités. Le programme étant encore en phase préparatoire, aucun contractant, fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié à date. Le document est susceptible de mise à jour courant la mise en œuvre du programme.

4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du programme

Le principal acteur de mise en œuvre du programme connu à la date de nos investigations (25 octobre au 07 novembre 2024), est l'UNC qui est déjà en place. Il est à noter que l'UNC a mis en œuvre plusieurs programmes financés par la Banque mondiale.

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

Le personnel de l'UNC¹ est presque totalement mobilisé. Le détail ainsi que la situation de mobilisation sont donnés dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1 : Situation du personnel de l'UNC

Fonction	Nationaux /Etranger	Genre (H/F)	Tranche d'âge (-18ans ;+18 ans)
Déjà mobilisé			
Coordinateur Adjoint	Nationaux	H	+18 ans
Spécialiste en Passation de Marché	Nationaux	H	+18 ans
Responsable Adm. Et Financier	Nationaux	H	+18 ans
Spécialiste des Questions Environnementales	Nationaux	H	+18 ans
Spécialiste en Suivi-Evaluation	Nationaux	H	+18 ans
Spécialiste des Infrastructures	Nationaux	H	+18 ans

¹ Définie par le décret N°2023-232/PT-RM du 07 avril 2023 fixant le cadre institutionnel de Pilotage et de Coordination des Programmes et Programmes de transports et infrastructures de transports financés par la Banque Mondiale

Spécialiste en Communication et Engagement Citoyen	Nationaux	H	+18 ans
Auditrice interne	Nationaux	F	+18 ans
Spécialiste en Sauvegarde Sociale	Nationaux	F	+18 ans
Chef Comptable	Nationaux	F	+18 ans
Archiviste	Nationaux	F	+18 ans
Assistante de Direction	Nationaux	F	+18 ans
Secrétaire Comptable	Nationaux	F	+18 ans
Chauffeur	Nationaux	H	+18 ans
Chauffeur	Nationaux	H	+18 ans
Chauffeur	Nationaux	H	+18 ans
Chauffeur	Nationaux	H	+18 ans
Coursier	Nationaux	H	+18 ans
A mobiliser			
Expert VBG			+18 ans
Expert Sécurité			+18 ans
Expert Informatique			+18 ans

Soit au total un effectif de 21 travailleurs considérés ici comme les travailleurs directs du programme suivant la norme environnementale et sociale 2. Ce personnel de l'unité dispose de statut d'agents contractuels de l'UNC dans le cadre du programme. Il est à noter la présence dans cette équipe de six (06) femmes soit plus de 1/3 de la gent féminine.

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

Tout le personnel de l'UNC est en place et sera maintenu tout au long de la mise en œuvre du programme. Le personnel supplémentaire comprenant trois (3) spécialistes sera recruté à partir de la date d'entrée en vigueur de l'Accord de financement notamment : i) l'Expert VBG, ii) l'Expert Sécurité et iii) l'Expert Informatique. Il est à noter que tout le personnel interviendra durant toute la durée de vie du programme.

4.3.Travailleurs Contractuels

À la date des investigations, aucune tierce partie ou prestataire de mise en œuvre du programme 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 programme, devront prendre les dispositions nécessaires pour la bonne conduite des activités du programme, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

La tierce partie ou le prestataire de mise en œuvre du programme 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 des tierces parties ou les prestataires. En la matière, elle devra se conformer aux exigences de la Loi N°2017-021 du 12 juin 2017 portant

modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali, du Décret N°96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application de la Loi N° 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en république du Mali, et de la NES 2.

Les Conditions Générales de Contrats de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le travail des enfants et les EAS/HS. Au regard des dispositions de la Loi N°2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali ; l'âge minimum requis pour le travail des enfants est de 15 ans en République du Mali. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère qu'un prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

4.4.Travailleurs des fournisseurs principaux

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

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les principaux fournisseurs du programme mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du programme, tout en respectant les dispositions des présentes procédures de gestion de la main d'œuvre.

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 et les aspects EAS/HS. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'inspection de travail pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

4.5.Travailleurs communautaires

Dans le cadre de la réalisation des activités en lien avec la réhabilitation des routes et les activités connexes dans ce programme, il est prévu d'utiliser la communauté locale à travers l'approche HIMO. Elle consistera pour le cas spécifique de ce programme en l'organisation des communautés rurales en brigades d'entretien des infrastructures réalisées. Ces brigades seront équipées par le programme et bénéficieront de formations sur la méthode HIMO. Il est à noter qu'il est prévu de recruter des ONG pour sensibiliser les populations rurales en vue de l'organisation en brigades d'entretien, leur encadrement pour la formation sur la méthode HIMO et leur accompagnement dans la réalisation des travaux consécutifs à la dégradation des pistes aménagées.

Au vu des risques d'accidents de travail (blessures lors de l'entretien) et d'utilisation d'enfants de moins de 15 ans encourus par ces travailleurs communautaires, le programme devra mettre en place des conditions de travail ci-après :

- Réaliser les visites médicales d'embauches en vue d'évaluer l'aptitudes des préposés au poste ;
- Veiller à la mise à disposition des travailleurs communautaires d'EPI (Équipement de Protection Individuel) et EPC (Équipement de Protection Collectif) adaptés ;
- Avant d'autoriser un travailleur, faire des inductions sur l'utilisation d'EPI adaptés ;
- Respecter l'horaire de huit (08) heures de travail ;
- Veiller au respect des procédures du travail des enfants en accord avec la réglementation malienne, la NES 2 et les présentes procédures de gestion de la main d'œuvres.

Conformément à la pratique avec les travailleurs saisonniers, le programme devra procéder à un paiement des travailleurs communautaires qui doit être au moins au-dessus du tarif utilisé dans la zone du programme. En tout état de cause, le salaire minimum au Mali doit être respecté soit 40 000 FCFA par mois.

Le nombre de travailleurs communautaires susceptibles d'être employé sur le programme n'est pas encore connu à cette étape.

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

5.1 Activités source de risques

Le programme consiste à améliorer la connectivité et la résilience du réseau routier prioritaire du Mali.

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

5.2 Risques liés aux lieux de travail

Les activités du programme 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 ;
- Allergies respiratoires dues à l'air conditionné ;
- 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 ;
- Mauvaise gestion des déchets ;
- Risques d'électrocution ;
- Expositions à des détergents pour les femmes de ménage ;
- L'Exploitation et Abus Sexuel (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS) ;
- Etc...

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 programme qui devront mettre en place des équipements de protection collective

ou de lutte contre l'incendie. Elles doivent disposer des composantes sécuritaires à l'égard des éléments suivants :

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

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

- Les risques de conflits sociaux, religieux ou ethniques liés au foncier ou au patrimoine culturel, ou à tout aspect de sa gestion, engendrés par les activités du programme ou les propos d'un travailleur du programme ;
- Les agressions physiques ou verbales lors des séances de formation des différentes parties prenantes au programme ;
- La réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés ;
- Le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses associées aux activités spécifiques des chantiers d'aménagement ou de réhabilitation de route/piste ainsi que les travaux connexes ;
- La présence probable sur les sites des travaux de travailleurs n'ayant pas les capacités techniques requises au niveau d'un chantier ;
- Le risque d'afflux de main-d'œuvre ;
- Les Violences Basées sur le Genre, notamment le Harcèlement Sexuel des travailleurs dans le contexte du travail par leurs collègues ou supérieurs ;
- Des accidents de circulation pendant le transport des équipements ou des accidents lors de l'installation des équipements ou encore des situations d'urgence ;
- La compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail.

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

5.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

Le risque de la main-d'œuvre associé à ce programme en République du Mali peut être lié aux accidents de travail, aux maladies professionnelles, aux travaux forcés, à l'exploitation des enfants pour les travaux ou à un incident, aux AES/HS.

- **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 programme, un accident de travail peut intervenir lors des travaux d'aménagement ou de réhabilitation des pistes/routes et travaux connexes, d'installation des divers équipements, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, de collecte de données pendant le parcours (en allant au service/sur le terrain ou en quittant le service/sur le terrain) etc....
- **Maladie professionnelle :** il s'agit d'une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, les maladies suites aux EAS/HS ainsi qu'au travail forcé etc.

- **Incident** : il s'agit d'un évènement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce programme, un incident peut être lié aux EAS/HS, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, aux mutilations, aux violences sexistes, etc.

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

La situation sécuritaire au Mali est dégradée depuis les évènements de mars 2012. Le présent programme a une envergure nationale et devra couvrir entre autres les régions du sud notamment Koulikoro, Kayes, Nioro, les régions du centre notamment Mopti, Douentza et la région du Nord notamment Gao. La crise étant devenue endémique dans certaines régions du pays, la quiétude des populations est sérieusement perturbée. Ces zones sont souvent sujettes d'attaques terroristes, même s'il faut reconnaître que les cibles sont le plus souvent les militaires et paramilitaires.

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

En cas d'autres incidents, le programme les traitera rapidement en recourant au règlement des différends, à la sensibilisation, à la médiation et à d'autres actions pour résoudre les incidents. Aussi, le programme fera un rapport d'incident conformément à la procédure ESIRT et le partagera avec la Banque mondiale.

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

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

Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 2). Le Programme a déjà prévu que les activités comprendraient des mesures de prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que le recrutement d'un expert des questions VBG/EAS/HS, des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature EAS/HS, un cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

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

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

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales, les ONG, les chefferies traditionnelles, les groupements de jeunes, de femmes dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ; ✓ Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire en collaborant avec le gouvernorat des régions concernées.
	Accidents de circulation de la route	✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel, ✓ Prévoir des gilets et autres équipements de sécurité pour les déplacements en bordure des routes/pistes
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants	✓ 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 programme (y compris l' UNC, 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 (deux fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du programme ;

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UNC 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 ✓ S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du programme, notamment des femmes
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du programme	✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; ✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires
Organisation pratique du travail, choix managériaux, mauvaises pratiques de recrutement dont la discrimination, le travail des enfants ainsi que le travail forcé	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	✓ 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	✓ 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	✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins ; ✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9² principes généraux de

² Les neuf principes généraux de prévention technique des risques sont : Éviter les risques, Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, Combattre les risques à la source, Adapter le travail à l'homme, Tenir compte de l'évolution de la technique, Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, Planifier la prévention, Prendre des mesures

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		prévention technique des risques d'accidents et de maladies ✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.
Toutes activités professionnelles avec déplacement des travailleurs	Divers risques de propagations des maladies contagieuses	✓ Réaliser des bilans de santé préalables à l'embauche ; ✓ Fournir à tous les travailleurs du programme 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 programme, la législation du travail en matière d'emploi est régie par les lois et les règlements ci-après :

- a) Loi N°2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali La 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 programme, les directives et les 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 programmes d'investissement (FPI) juillet 2016 et les directives EHSS s'appliquent aux travailleurs recrutés par le programme ou intervenant au compte du programme. Il s'agit

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 programme 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.

de protection collective en donnant priorité sur les mesures de protection individuelle, Donner les instructions appropriées aux travailleurs

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

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

Le code du travail de la République du Mali exige de tout employeur de prendre toutes les mesures pour garantir de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité à ses travailleurs sans pour autant définir les documents spécifiques à élaborer (Article 170- Article L.177).

La loi sur la prévoyance sociale au Mali, instaure le régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles au profit de tous les travailleurs salariés exerçant leur activité professionnelle dans la République du Mali ou pour le compte d'un employeur domicilié au Mali (Article 61).

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

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

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

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi malienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le PACRIR. 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.

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

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du programme, 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 programme 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 aux maladies contagieuses 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)

8. Personnel Responsable

Le programme sera conduit par une UGP qui est l'UNC. Cette structure aura des accords formels de coopération avec différentes directions techniques d'autres ministères. Le recrutement et la gestion des travailleurs directs du programme seront assurés par l'UNC en place déjà.

Aussi, le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant seront assurés par l'UNC et la DGR. Les travailleurs du programme étant pour certains des agents de l'État, l'aspect Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les mesures prévues par la NES2. Le responsable de sa mise en œuvre demeure l'UNC.

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

En ce qui concerne la formation et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UNC 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 programme par l'UNC.

9. Politiques et procédures

9.1 Santé et Sécurité au Travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du programme 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 programme 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 programme, 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 PACRIR 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 programme 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 d'un expert psychosocial si la psychologie est affectée. Les travailleurs du programme 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 programme auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des conditions qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du programme 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 programme 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'UNC mettra en place une ligne verte ouvert 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 ;

- Les directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des EPI face aux maladies contagieuses qui donnent les meilleures indications sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle,

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 programme à se constituer en association est reconnu et organisé par le Mali sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un programme à se constituer en association reconnus par la loi de la République du Mali sont indiqués comme applicables sur le PACRIR.

9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Procédure à suivre pour vérifier l'âge des travailleurs du programme :

Le programme veillera à ce que les mesures suivantes soient prises avant l'emploi ou le recrutement d'un travailleur :

- Obtenir du postulant une confirmation écrite de son âge ;
- Lorsqu'il existe un doute raisonnable sur l'âge du postulant, demander et examiner les pièces justificatives de son âge comme un certificat de naissance, une carte nationale d'identité, un dossier médical ou scolaire, ou d'autres documents ou pièces émises par la collectivité attestant de l'âge du postulant.

Procédure à suivre si l'on détermine que des travailleurs n'ayant pas l'âge réglementaire travaillent sur le programme :

Le programme prendra des mesures pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant. D'autres mesures peuvent inclure la poursuite du contrevenant.

Procédure à suivre pour évaluer les risques relatifs aux travailleurs ayant dépassé l'âge minimum, mais n'ayant pas encore atteint 18 ans :

Le programme veillera à ce que le médecin de travail confirme que les conditions ne présentent pas un danger pour lui, ne compromettent son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;

Le programme veillera à l'effectivité d'une évaluation appropriée des risques avant que son travail commence ;

Le programme veillera au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES. Les employeurs devront conserver des registres, y compris des registres de vérification, qui seront examinés à intervalles réguliers pour s'assurer que la vérification a été entreprise.

Article L.6 :

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

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

- 1)- Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et effectué dans un cadre exclusivement militaire ;

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

Selon la NES 2 le programme 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 programme.

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

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

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 programme sauf dispositions contraires spécifiques.

11.2 Des périodes de repos

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

11.3 Des conditions de licenciement

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

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

11.4 De la Non-discrimination et égalité des chances

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

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

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le programme, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes à situation de handicaps, 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 du PACRIR.

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 programme 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, les contrats de travail des employés du programme et les investissements.

Ce mécanisme qui sera détaillé à travers les affiches sur le site de travail, offre aux travailleurs directs et contractuels plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes, disposer d'un registre des plaintes pour servir en même temps d'archive, être publié et connu de tous les travailleurs, avoir une procédure transparente de résolution des plaintes et offrir la possibilité aux travailleurs 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.

Tel que l'indique l'annexe 1 du présent document, la procédure sera déclenchée par le plaignant (travailleur au compte du programme) dès l'émission de la plainte physiquement devant le porteur du registre dans le local de l'UNC ou par appel téléphonique. Des points focaux seront désignés au niveau de chaque base chantier du programme. Des boîtes à plaintes seront également disposées dans les services du programme et les centres. Ces points focaux, qui enregistreront les plaintes des analphabètes entre autres, 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 hebdomadairement au **préposé des plaintes** de l'UNC, à savoir le spécialiste en sauvegarde sociale/ le spécialiste en Communication et Engagement Citoyen du programme. Il aura, dans l'intervalle de deux semaines soit 10 jours ouvrables, la charge de :

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

Le **comité de gestion des plaintes** est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. La Direction du Programme dispose de sept (7) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant. Ensuite, le préposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant. Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, alors il sera procédé à la mise en œuvre de la décision. La satisfaction du plaignant relativement à la mise en œuvre de la décision constitue la fin du processus.

En cas de non-satisfaction de la décision ou de sa mise en œuvre, le plaignant pourrait adresser 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 programme 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'UNC,
- ✓ Un représentant des travailleurs des fournisseurs du programme,
- ✓ Une représentante des ONGs locales,
- ✓
- ✓ 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 programme.

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

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

Les plaintes liées à l'EAS/HS sont enregistrées par des personnes / institutions identifiées 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 du programme. 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.

En tout état de cause le Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels du Plan d'Action VBG élaboré dans le cadre du PACRIR sera exploité. (conf. Annexe 2 pour le schéma du MGP VBG/EAS/HS).

13. Gestion des fournisseurs et prestataires

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

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

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

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

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

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

14.1 Travailleurs directs

Dans le cadre de la mise en œuvre du PACRIR, toute personne physique ou morale de nationalité Malienne ou étrangère peut être employée comme travailleurs directs. On n'entend par personne physique toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée d'au moins quinze (15) ans (comme indiqué ci-haut) et ayant une bonne moralité. Pour les cadres de l'UNC, 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 des procédures de Gestion de la Main d'Œuvre sera intégrée au cadre de contrôle et évaluation du programme. Enfin, il convient de noter que les procédures devront être mis à jour au besoin.

14.2 Travailleurs contractuels

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

Le programme mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le programme 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 programme 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 programme donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes.

14.3 Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services

Le programme 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 programme 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 programme, 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 programme. La NES 2 ne s'appliquera pas à ces agents, sauf dans les cas prévus de la Protection de la main-d'œuvre et à la Santé et sécurité au travail.

14.4 Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires seront impliqués dans les activités d'aménagements/réhabilitation des routes/pistes et autres ouvrages connexes. Les durées quotidiennes de travail pour ces types de travailleurs ne devront pas excéder réglementairement les huit heures de travail. Les enfants ayant moins de 15 ans ne pourront pas être associés à ces activités, en application stricte de l'âge minimum applicable à ce programme.

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

Il est à noter que les travailleurs communautaires sont pris en charge par le MGP du programme à travers la gestion des plaintes des populations locales.

BIBLIOGRAPHIE

1. Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. (2016). Cadre environnemental et social de la Banque mondiale. Banque mondiale, Washington, D.C. 121p
2. Bureau International du Travail (BIT), Programme focal de promotion de la Déclaration. (2002). Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. CH-1211 Genève, Suisse, ISBN 92-2-212761-7. 81 p
3. Bureau International du Travail (BIT), Programme international pour l'abolition du travail des enfants. (2011). Enfants dans les travaux dangereux : Ce que nous savons Ce que nous devons faire. Genève, Suisse, ISBN: 978-92-2-224918. 116 p
4. Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali.
5. Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali.
6. 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
7. 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
8. 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

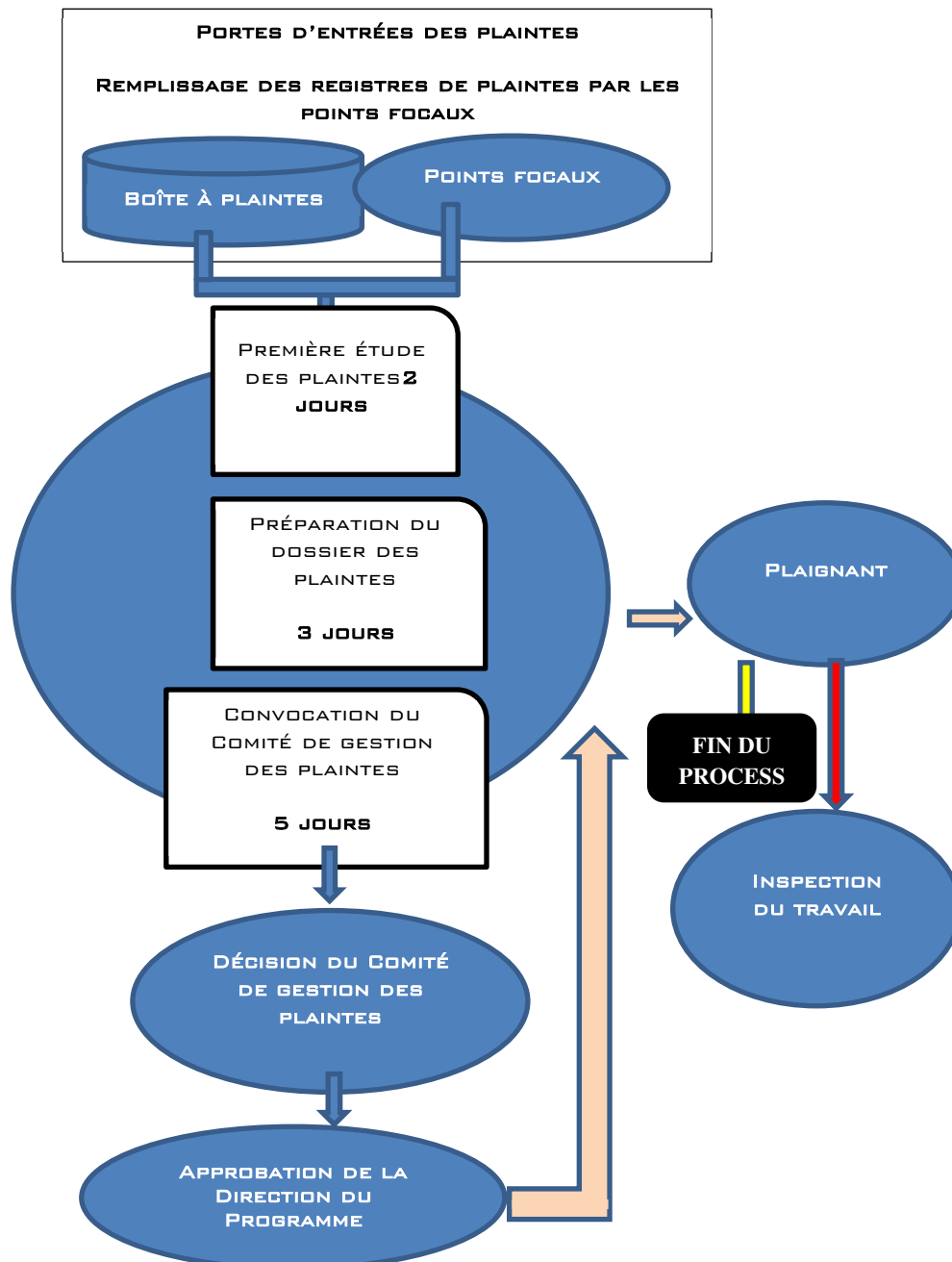
Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS

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

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

Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes

Le programme 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 programme, les contrats de travail des employés du programme et les investissements.



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

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

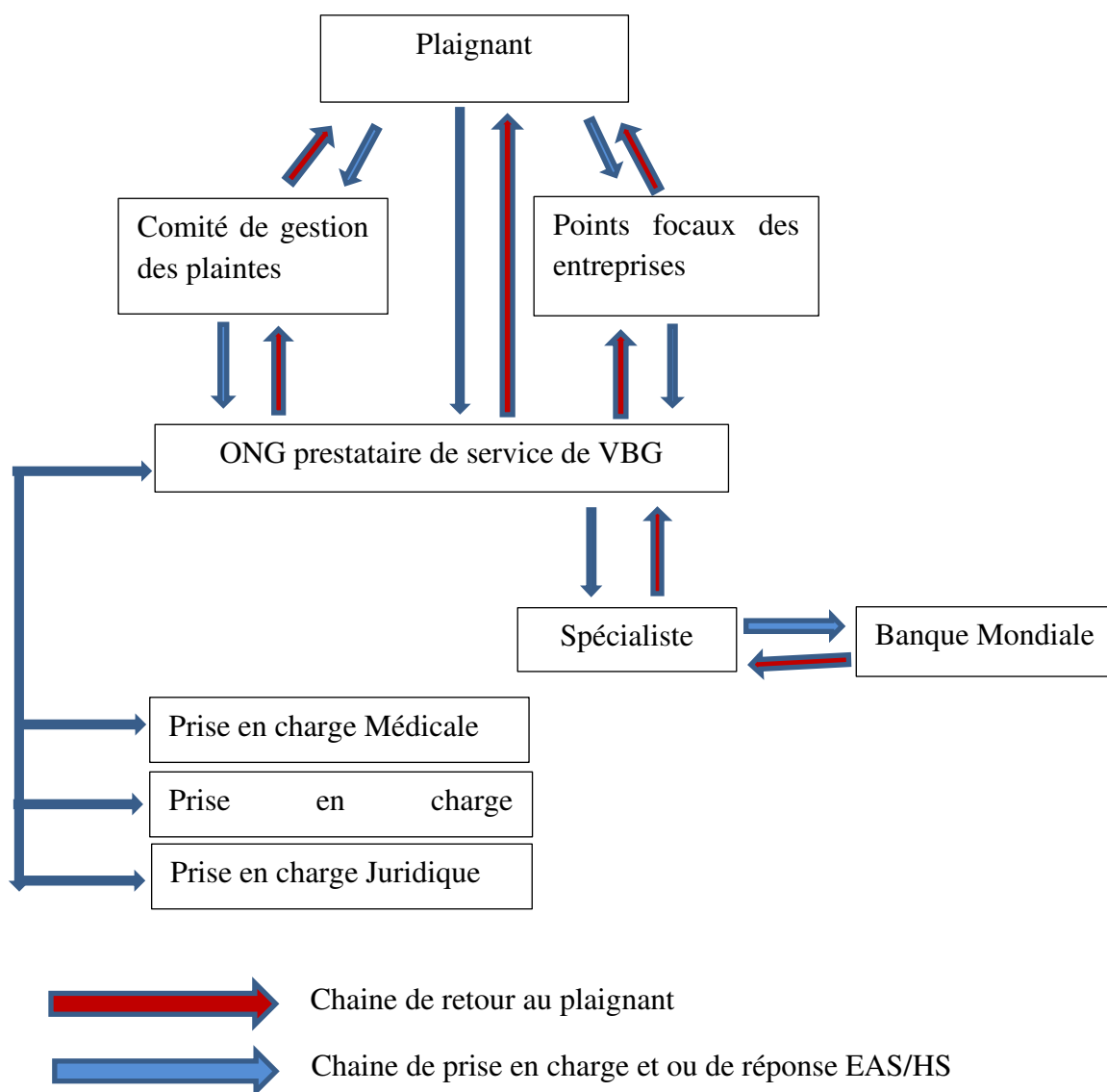


Schéma de gestion des plaintes et de prise en charge

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

1-Généralités

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

- i. Définir clairement les obligations de tous les membres du personnel du programme (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 programme 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 programme et dans les communautés locales.

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

- i. Sensibiliser le personnel opérant dans le programme 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 programme ; 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 programme comprenne les valeurs morales du programme, 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 programme plus harmonieuse, plus respectueuse et plus productive, pour faire en sorte que les objectifs du programme 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 programme 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 programme. 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 programme.

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 programme.

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

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

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge 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 programme 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 programme 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 programme ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

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

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

Mécanisme de gestion des plaintes et des doléances (MGP) : le processus établi par un programme 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 programmes 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 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 programme. Les missions de consultance sont considérées comme ayant pour chantier les endroits où elles se déroulent.

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

3-Codes de conduite

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

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

Sanctions

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

1. L'avertissement informel ;

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

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

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

Voie de réception de l'information

Présentation de la survivante ☐

Date (JJ/MM/AA) :

Présentation d'une tierce personne ☐

Code de l'incident :

Code/Nom du point focal :

Information sur la plaignante

Code :

Age :

Sexe : F ☐ M ☐

Relation avec la survivante : Ami ☐

Témoin ☐

parent ☐

☐ Autres à préciser :

Information sur la survivante

Code :

Age : Adulte ☐ enfant- 18 ans ☐ Inconnu ☐

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

Adresse (Commune, village) :

Information sur l'incident

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

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

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

☐ autre à préciser:

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

Biens ☐ services ☐ ☐ emplois

argent ☐

☐ autres à préciser :

Description sommaire des faits

--

Information sur l'auteur

Age :

Sexe : M ☐ F ☐

Fonction : ouvrier ☐

entrepreneur ☐

Membre de la communauté ☐

☐ autre à préciser :

Assistance immédiate

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