



**REPUBLIQUE DU MALI**

**MINISTERE DE LA SANTE ET DES AFFAIRES SOCIALES  
PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF MALI  
COVID-19 (P176347)**

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

**Juillet, 2021**

## TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES .....	4
LISTE DES TABLEAUX .....	5
GLOSSAIRE .....	6
1. Contexte.....	8
2. Objectifs du PGM0.....	9
3. Documents de références utilisés.....	9
4. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet .....	10
4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet.....	10
4.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UCP actuel.....	10
4.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'INSP.....	11
4.1.3. Aperçu de l'utilisation du personnel des différents centres dédiés à la vaccination .	16
4.1.4. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de UNOPS – Mali.....	16
4.1.5. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de UNICEF .....	17
4.2. Délai de Couverture des besoins de main d'œuvre.....	19
4.3. Travailleurs Contractuels .....	19
5. Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre pour les travailleurs du projet :	20
5.1 Risques liés aux lieux de travail et en milieu hospitalier :	20
5.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre.....	20
5.3 Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet .....	21
5.4 Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet .....	21
6. Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales.....	22
6.1 Base législative du PGM0 .....	22
6.2 Documents de gestion de la relation employeur-travailleur .....	22
7. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et Sécurité au Travail.....	23
8. Personnel Responsable.....	24
9. Politiques et procédures .....	25
9.2 Autres politiques générales applicables .....	25
9.2.1 Droit de se constituer en association.....	25
9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles .....	26
10. Âge d'admission à l'emploi et travail forcé.....	26
11. Conditions générales .....	28
11.1 Des rémunérations .....	28

FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE  
COVID 19 AU MALI

11.2	Des périodes de repos .....	28
11.3	Des conditions de licenciement .....	28
11.4	De la Non-discrimination et égalité des chances .....	28
12.	Mécanisme de gestion des plaintes.....	29
13.	Gestion des fournisseurs et prestataires .....	30
14.	Procédures de suivi et de rapport des types de travailleurs du projet .....	31
14.1	Travailleurs directs.....	31
14.2	Travailleurs contractuels.....	31
14.3	Travailleurs communautaires.....	31
14.4	Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services.....	32
BIBLIOGRAPHIE .....		33
ANNEXES.....		34
Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes.....		35
Annexe 2 : Décision de création de la commission régionale de Sikasso .....		37
Annexe 3 : Situation du personnel mobilisée dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 au niveau du District de Bamako .....		39
Annexe 4 : Liste du personnel de la Coordination et Membres des commissions & sous commissions Techniques Nationales de Réponse COVID-19-Mali.....		51
Annexe 5 : Codes de Conduite EAS/HS VBG pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants .....		53

## **LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES**

<b>AGR</b>	Activités génératrices de revenus
<b>CES</b>	Cadre Environnemental et Social
<b>LMBA</b>	Laboratoire de Biologie Moléculaire Appliquée
<b>CSREF</b>	Centre de Santé de Référence
<b>EAS</b>	Exploitation et Abus Sexuels
<b>ESRS</b>	Environmental and social review summary of project
<b>FGSP</b>	Fonds de garantie du secteur privé
<b>HIMO</b>	Haute intensité de main d'œuvre
<b>HS</b>	Harcèlement sexuel
<b>INSP</b>	Institut National de Santé Publique
<b>INPS</b>	Institut National de Prévoyance Sociale
<b>IF</b>	Intermédiaire financier
<b>MGP</b>	Mécanisme de gestion des plaintes
<b>NES</b>	Norme environnementale et sociale
<b>NIES</b>	Notice d'impacts environnemental et social
<b>PIU</b>	Projet d'Intervention d'Urgence du Covid 19
<b>PB</b>	Procédures de la Banque
<b>PEES</b>	Plan d'Engagement Environnemental et Social
<b>PGES</b>	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
<b>PGMO</b>	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
<b>PMPP</b>	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
<b>PO</b>	Politique Opérationnelle
<b>UCP</b>	Unité de Coordination du Projet
<b>UNOPS</b>	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
<b>US D</b>	United States Dollar
<b>VBG</b>	Violences basées sur le genre
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno Déficience Acquise

## **LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 1: Effectifs de la coordination, commission en place à l'INPS en réponse au COVID19</b>	<b>11</b>
<b>Tableau 2 : Effectif des laboratoires .....</b>	<b>12</b>
<b>Tableau 3: Point des effectifs dans les centres par région .....</b>	<b>14</b>
<b>Tableau 4 : Effectif du personnel en charge du Vaccin COVID-19 et de la chaine de froid .....</b>	<b>16</b>
<b>Tableau 5: Structuration actuelle de l'UNOPS.....</b>	<b>16</b>
<b>Tableau 6 : Synthèse des travailleurs du projet .....</b>	<b>17</b>

## GLOSSAIRE

**Emprunteur** : l'emprunteur est la personne physique ou morale qui emprunte de l'argent à un bailleur pour le financement de ses activités. Dans le cas d'espèce, le Gouvernement de la République du Mali est l'Emprunteur.

**Bailleur** : le bailleur est l'institution qui fournit les capitaux au Gouvernement du Mali. Dans le cas d'espèce, c'est la Banque mondiale.

Les « **fournisseurs principaux** » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

**Travailleur direct** : au sens de la NES n°2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale, on entend par « travailleur direct » : toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet (Banque Mondiale, 2017).

C'est toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.

**Travailleurs Contractuels** : les personnes employées ou recrutées par des tiers (prestataires et fournisseurs, sous-traitants, négociants, agents ou intermédiaires) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles (désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre) du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux (Banque Mondiale, 2017).

**Travailleurs des fournisseurs principaux** : ce sont des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Gouvernement du Mali.

**Travailleurs communautaires** : Les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet.

**Travailleurs du projet** : c'est l'ensemble constitué par les quatre (4) catégories de travailleurs précédemment cités à savoir : les travailleurs directs, les travailleurs contractuels et les travailleurs des fournisseurs principaux et les travailleurs communautaires.

**Travailleur Migrant** : Les « travailleurs migrants » sont des travailleurs qui ont migré d'un pays à l'autre ou d'une région d'un pays à une autre pour trouver un emploi.

**Travailleur indépendant** : un travailleur indépendant n'a pas de chef. Ce dernier travaille donc librement, de façon indépendante, en toute autonomie et est polyvalent. En d'autres termes, le travailleur indépendant est celui qui exerce une activité économique en étant à son propre compte. Il est autonome (indépendant) et organise la gestion de son travail selon son bon vouloir. En outre, il n'est subordonné aux ordres d'aucun supérieur hiérarchique, ce qui établit un contraste entre lui et le salarié.

**Contenant isotherme :** Les contenants isothermes doivent avoir des parois rigides et un couvercle hermétique. Le contenant doit pouvoir servir d'entreposage et de transport des vaccins, aux températures requises et pendant la période de temps nécessaire.

**Chaîne du froid :** La chaîne du froid désigne l'ensemble du matériel, de l'équipement et des méthodes utilisés pour conserver les vaccins dans la plage de températures allant de 2 °C à 8 °C et ce, de leur fabrication jusqu'à leur administration.

**Vaccin perdu :** Tout vaccin inutilisable est jugé perdu. Cette définition inclut les vaccins détériorés et les vaccins périmés.

**Travaux dangereux :** sont considérés comme travaux dangereux pour les enfants dans le cadre de ce document, 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.

**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.

## 1. Contexte

La gestion de la pandémie de la COVID-19 au Mali n'a pas épargné le pays de trois vagues successives avec des pics dans les statistiques depuis le 25 Mars 2020, date de détection du premier cas. Au 7 avril 2021, 10841 cas et 400 décès ont été enregistrés dans le pays. Le Gouvernement du Mali, pour répondre au besoin d'intervention d'urgence COVID-19 a sollicité officiellement dans la demande, datée du 18 février 2021, l'appui de la Banque Mondiale pour lui accorder un financement additionnel (AF) d'un montant de 30 millions de dollars EU IDA (à titre de crédit à hauteur de 50% et de subvention à hauteur de 50%) pour l'achat de 2 232 970 doses de vaccin COVID-19 et le financement des coûts opérationnels du déploiement du vaccin COVID-19 dans l'ensemble du pays. Le Financement Additionnel prendra en charge les coûts de l'expansion des activités du Projet d'Intervention d'urgence COVID-19 au Mali dans le cadre du Programme Stratégique de préparation et de Réponse (PSPR) de la COVID-19-MALI, approuvé par le Conseil d'administration de la Banque mondiale le 2 avril 2020, et des vaccins AF au PSPR approuvé le 13 octobre 2020.

L'objectif du projet d'intervention d'urgence du vaccin AF au Mali est d'assurer l'accès abordable et équitable aux vaccins COVID-19, le déploiement efficace des vaccins qui répondent aux critères d'approbation des vaccins de la Banque mondiale (ACC). Il vise par ailleurs un renforcement du système de vaccination et une expansion des activités de préparation et d'intervention dans le cadre du projet parent. Il comporte deux (2) composantes à savoir :

- i) **La composante 1 : Intervention d'urgence COVID-19** avec quatre (4) sous-composantes :
- *Sous-composante 1.1 : Prévention par l'engagement communautaire et la communication sur les changements sociaux et comportementaux.*
  - *Sous-composante 1.2. : Améliorer la détection des cas, la confirmation, la recherche de cas contacts, l'enregistrement et la production de rapports.*
  - *Sous-composante 1.3. : Traitement et gestion des cas covid-19.*
  - *Sous-composante 1.4 : Planification, approvisionnement et déploiement des vaccins COVID-19.*

ii) **La composante 2 : Gestion de la mise en œuvre suivi et évaluation.**

Cette composante comporte deux (02) sous-composantes telles que décrites dans le projet parent.

- *Sous- composante 2.1: Gestion de la mise en œuvre.*
- *Sous- composante 2.2: Suivi, évaluation et coordination.*

La mise en œuvre du projet sera conduite par l'Unité de Coordination de la phase III du Projet Regional Disease Surveillance Systems Enhancement (REDISSE III/COVID 19) sous la tutelle du Ministère de la Santé et des Affaires Sociales. Elle va s'appuyer sur le personnel de l'UCP et les consultants au besoin pour la composante N°2 ; les structures d'exécution du Ministère de la Santé et sur les prestataires de service pour la composante N°1.

Les bénéficiaires attendus du projet sont la population en général, y compris les migrants et les personnes déplacées à l'intérieur du pays, compte tenu de la nature de la maladie, ainsi que les personnes infectées, les populations à risque, en particulier les personnes âgées et les personnes



souffrant de maladies chroniques, le personnel médical et d'urgence, les responsables des installations médicales et de dépistage, et les organismes de santé publique engagés dans la réponse au COVID 19. Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion de tels projets au Mali, les opérations du projet seront soumises aux nouvelles exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment celles énumérées dans le Cadre Environnemental et Social adopté en Octobre 2018.

En référence à la Norme Environnementale et Sociale n° 02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Coordination du Projet REDISSE III/COVID 19 a la charge de l'élaboration des procédures de gestion de l'emploi et des conditions de travail des travailleurs du projet.

Le projet a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail sain et assez incitatif dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. Pour ce faire, le projet compte établir et maintenir les bonnes relations entre travailleurs et employés afin d'améliorer les performances et les retombées du projet sur toutes les parties prenantes de celui-ci. L'enjeu étant de garantir, au niveau communautaire et sanitaire, les meilleures conditions d'emplois et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires de services et de biens du projet d'intervention d'urgence du vaccin AF au Mali, l'Unité de Coordination du Projet a commandité l'élaboration du présent manuel de procédure de gestion de l'emploi et des conditions de travail du projet.

## **2. Objectifs du PGM**

L'objectif de la procédure de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les risques liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du financement additionnel du Projet d'Intervention d'Urgence du COVID 19.

Elle permettra de/d' :

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

## **3. Documents de références utilisés**

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

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail

- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ;
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code de travail au Mali et ses lois modificatives ;
- Loi n099-041 du 12 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives ;
- Décret n°00-038/P-RM du 27 janvier 2000 fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du code du travail ;
- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU) ;
- Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale et la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur au Mali, par Tolidji Blaise Donou, Spécialiste en environnement, 2019.

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

Pour la mise en œuvre du FA du projet, les structures principales identifiées à ce jour sont l'UCP du projet (l'actuel UCP du REDISSE III/COVID 19) sous la tutelle du Ministère en charge de la Santé du Mali ; qui est l'agence d'exécution du projet, l'UNICEF qui assure la fourniture en vaccin, l'UNOPS qui assure la fourniture en équipements médicaux d'urgence et de qualité conformes aux normes et standards internationaux et l'Institut National de Santé Publique (INSP), qui est responsable de la coordination nationale, sous la direction du secrétaire général du ministère. Également, le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs et prestataires qui utiliseront de la main d'œuvre pour exécuter des tâches du projet. Du fait de la sensibilité de ce projet et du contexte international, le produit phare qu'est les vaccins contre la COVID-19 sera fourni par des laboratoires spécialisés via des partenaires techniques et financiers avertis tels que UNICEF et OMS qui portent l'initiative COVAX. Il n'y a donc pas de fournisseurs à recruter pour le compte du financement additionnel du projet.

##### **4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet**

Les quatre principaux acteurs de mise en œuvre du projet sont l'UCP projet (actuel UCP du REDISSE III/COVID 19), l'Institut National de Santé Publique (INSP), le Centre National d'Immunisation pour la gestion des vaccinations, l'UNICEF et l'UNOPS-Mali.

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

L'unité de coordination du projet est censée contenir les postes suivants :

- Un Coordonnateur,
- Un Auditeur Interne,
- Une Assistante de Direction,
- Un Spécialiste en Gestion et Finances,

FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE  
COVID 19 AU MALI

- Un Comptable,
- Un Assistant Comptable,
- Deux chauffeurs,
- Un planton,
- Un gardien
- Un Expert en Sauvegarde Environnementale,
- Un Expert en Sauvegarde Sociale,
- Un Spécialiste en Suivi-Évaluation,
- Un Assistant Suivi-Évaluation,
- Un Spécialiste en Passation des Marché,
- Un Assistant au Spécialiste en Passation des Marché,
- Un Expert en Santé Humane,
- Un Spécialiste en Santé Animale,
- Un Spécialiste en Communication.

Soit au total un effectif de 19 travailleurs considérés ici comme les travailleurs directs du projet suivant la norme 2. Ce personnel de l'unité dispose de statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État mis à disposition de l'Unité dans le cadre du REDISSE III/COVID 19. Mais, à la date des investigations, le personnel en place se présente comme suit :

- Coordonnateur ;
- Chargé de Suivi-évaluation ;
- Chargé de Communication ;
- Spécialiste en Gestion Financière ;
- Expert en Sauvegarde Environnementale ;
- Expert en Sauvegarde Sociale ;
- Spécialiste en Passation des Marchés ;
- Comptable ;
- Spécialiste en Santé Humaine ;
- Spécialiste en Santé Animale

Soit dix (10) membres dont 0,1% de femme sur une nécessité de 19 prévus. Il est nécessaire que le déficit de personnel soit comblé. Il est par contre noté que la prise en compte des recommandations formulées dans les PGMO du projet parent concernant la nécessité de recruter les spécialistes en charge des questions environnementales et sociales dont la présence est capitale pour la mise en œuvre des mesures de sauvegarde sur le projet. Le reste des postes à pourvoir fera objet de recrutement.

#### **4.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'INSP**

Sous la tutelle du Ministère de la santé et des affaires sociale, l'institut est dirigé par un Directeur Général, assisté par quatre directeurs. L'INSP dépend directement du Cabinet du Ministre de la Santé. Il est doté d'un conseil d'administration qui rend compte directement au Ministre. Il est composé de quatre directions coordonnées par une Direction générale. Il est à noter que dans le cadre de la réponse à la pandémie du COVID 19, une Coordination, des commissions et sous commissions techniques nationales de réponse COVID-19-Mali ont été mises en place au sein de l'INSP. Cette équipe de réponse au COVID19 est détaillé ci-après par poste sachant qu'ils sont tous des fonctionnaires de l'Etat malien.

**Tableau 1: Effectifs de la coordination, commission en place à l'INPS en réponse au COVID19**

Section & Commission	Nombre de personnes	Section & Commission	Nombre de personnes
----------------------	---------------------	----------------------	---------------------

FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE  
COVID 19 AU MALI

Coordination	1	Chargé de la Commission Equipe d'Intervention d'Urgence	2
Chef Section Opération	2	Responsable de la Commission Documentation	1
Responsable Incident Manager	1		
Chef Section Planification	2	Chargé de la Commission Sécurité et Sureté	1
Membre de la Commission Prévention contre les infections	2	Chef Section de la Commission Prise en charge Clinique	1
Responsable de la Commission Scientifique	1	Chargé de la Commission Prise en Charge Clinique	1
Responsable de la Commission Mobilisation Sociale	1	Responsable de la Commission Sécurité et Sureté	1
Chargé de la Commission Prévention contre les infections	2	Responsable de la Commission Scientifique	1
Responsable de la Commission Prise en charge Médicale	1	Chargé de la Commission Prise en Charge Médicale	1
Chef Section de la Commission Surveillance	2	Chargé de Logistique	2
Chargé de la Commission Surveillance		Chargé de la Commission Communication	1
Responsable de la Commission Equipe d'Intervention Rapide	1	Responsable de la Commission Mobilisation Sociale	1
		Chargé de la Commission Documentation	2
Chargé de la Planification	1	Chargé de la Commission Prise en charge Clinique Psycho sociale	1
Chef Section de la Commission Formation	2	Chargé de la Commission Documentation	2
Chef Section Logistique	1	Responsable de la Commission Plans et Procédures	1
Chef Section Administration-Finance	1	Chef Section Plans et Procédures	1
Chargé Section Commission Surveillance	15	Chargé Section Administrative & finance	4

Le détail de ce personnel est en annexe de ce rapport.

En plus de ce personnel pour la prise en charge qui fait un total de 56 dont 18 femmes soit 32%, il existe des laboratoires d'analyses dans le cadre de la réponse COVID 19. Ci-après le point de l'effectif par rapport aux laboratoires d'analyses.

**Tableau 2 : Effectif des laboratoires**

Postes/Centres	INSP	UCRC	CICM	LBMA
Coordinateur	2	1	1	1
<b>Equipe de réception des échantillons et d'analyse</b>	38	13	6	8
Manœuvre	3			
Total	43	14	7	9

L'Institut coordonne les activités de tous les comités régionaux COVID 19 et les différents maillons de la pyramide sanitaire (CHU, Hôpitaux nationaux et régionaux, CSréf et les CScom)

FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE  
COVID 19 AU MALI

du pays dans le cadre de la réponse à la Pandémie de COVID 19. Ce personnel ci-dessus décrit dispose du statut d'agent permanent de l'État.

L'Institut a par ailleurs, constitué des équipes d'intervention dans chaque centre de prise en charge des cas de COVID 19 à travers tout le pays. Le tableau ci-dessous fait le point des effectifs dans certains centres. Il est à noter que les agents en charge de la vaccination sont gérés par les aires de santé qui les déploient.

**Tableau 3: Point des effectifs dans les centres par région**

Postes/Centres	Bamako (Hôpital Dermatologique)	Bamako (Hôpital du Mali)	Bamako (Direction Régionale et structures sanitaires des communes de Bamako)	Tombouctou	Kayes	Directions Régionales de la Santé et Districts du Mali
Coordinateur	1	1	8	1	1	39
Superviseurs			24			57
Médecins spécialistes	15		27	3	6	13
Médecins généralistes	27	214	38	4	2	29
Pharmaciens			6			7
Point focal			2			9
Infirmiers / Infirmières	16	22	26	8	12	53
Laborantins			26			27
Hygiénistes			20	4	3	37
Gardiens			2			3
Manœuvres		10		5	9	15
Psychologue				1		

FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE COVID 19 AU MALI

Financiers et Administrateurs			20			33
Chauffeurs	2		30		2	23
Secrétaires			10			13
Agents communautaires			2			15
Suivi Contact			54			37
Appui			22			29
Total	59	264	317	26	35	439

Le détail des listes du personnel figure dans les annexes 3 et 4.

Des commissions régionales ont été installées dans chaque région. Il est prévu que ces commissions coordonnent la communication et la sensibilisation sur la COVID 19 et les activités de vaccination dans leur zone de compétence. Les membres de ces commissions ont des statuts d'agents communautaires et proviennent des associations de développement de la région. Ce qui permet de conclure que le projet utilise des travailleurs communautaires tel que défini dans la NES 2.

#### 4.1.3. Aperçu de l'utilisation du personnel des différents centres dédiés à la vaccination

Différents centres ont été choisis pour la gestion et l'administration des vaccins aux populations. Cette section indique les effectifs du personnel affecté à la manipulation des vaccins et de la chaîne de froid. Le vaccin est prévu pour être acheminé par des équipes spéciales d'infirmiers avec des équipements de conservation adéquats pour le terrain, tels que les contenants isothermes. Les Comités techniques et de suivi de la pharmacovigilance veilleront à ce que ce travail se fasse selon les conditions requises. Le tableau 4 présente ci-dessous les statistiques des différents personnels par corps de profession.

**Tableau 4 : Effectif du personnel en charge du Vaccin COVID-19 et de la chaîne de froid**

Postes	Agents de vaccination	Manutentionnaires	Formateurs	Total
Hommes	3 032	187	3	3 222
Femmes	1 612	0	3	1 615
Total	4 644	187	6	4 644

#### 4.1.4. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de UNOPS – Mali

L'UNOPS-Mali est lié à la représentation régionale UNOPS-Sénégal basée à Dakar, qui est la représentation régionale de l'Afrique de l'ouest. Le Projet d'Intervention d'Urgence du COVID 19 est géré conjointement par ces deux unités. La structure actuelle de l'UNOPS-Sénégal est la suivante :

**Tableau 5: Structuration actuelle de l'UNOPS**

N°	SENIOR MANAGEMENT
1	Directeur du Hub
2	Spécialiste aux partenariats
3	Responsable du programme
4	Responsable des services supports
EQUIPE TECHNIQUE	
1	Analystes aux partenariats



FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE  
COVID 19 AU MALI

2	Equipe PMO (Partenaire de mise en œuvre)
3	Spécialiste aux Ressources Humaines
4	Spécialiste aux Finances
5	Spécialistes aux Achats

Le projet est actuellement géré par cette équipe de l'UNOPS. Les membres de cette équipe sont des travailleurs permanents de l'UNOPS.

#### 4.1.5. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de UNICEF

L'UNICEF est présent au Mali depuis 1960 sans interruption pour appuyer les efforts du Gouvernement du Mali et de la société civile pour améliorer la vie des enfants. Au Mali, l'UNICEF travaille à la fois en amont, en fournissant un appui aux politiques sociales et une assistance technique au Gouvernement du Mali dans ses efforts pour créer un environnement favorable aux droits de l'enfant, et en aval pour appuyer les programmes et les interventions visant à renforcer les services sociaux pour les enfants les plus vulnérables.

À travers l'initiative GAVI/COVAX, l'UNICEF fournira les doses de vaccin COVID-19 au Ministère de la Santé et des Affaires Sociales (MSAS). Le personnel mis à contribution dans le cadre de ce projet se présente comme suit :

- ✓ Chef de la planification et du suivi ;
- ✓ Chargé des rapports ;
- ✓ Chargé de la planification et du suivi ;
- ✓ Chargé du budget-Programme ;
- ✓ Spécialiste des urgences ;
- ✓ Chef des Opérations ;
- ✓ Spécialiste des Opérations ;
- ✓ Assistant chargé des opérations.

#### 4.1.6- Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel dans le cadre du Projet d'Intervention d'Urgence du COVID 19 et du financement additionnel pour les vaccins, se répartit comme suit :

**Tableau 6 : Synthèse des travailleurs du projet**

N°	STRUCTURE	Nationaux /Etranger	SEXE	AGE	EFFECTIFS
1	UCP	Nationaux	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	10
				15-18	0
				15-	0
		Étrangers	Femmes	18+	0
				15-18	0

FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE  
COVID 19 AU MALI

				15-	0
			Hommes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
2	INSP	Nationaux	Femmes	18+	33
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	112
				15-18	0
				15-	0
		Étrangers	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
Hommes	18+		0		
	15-18		0		
	15-		0		
3	Personnel soignant	Nationaux	Femmes	18+	52
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	1088
				15-18	0
				15-	0
		Étrangers	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
4	Personnel de vaccination	Nationaux	Femmes	18+	1 615
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	3 222
				15-18	0
				15-	0
		Étrangers	Femmes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	0
				15-18	0
				15-	0
5	UNICEF	Nationaux	Femmes	18+	2
				15-18	0
				15-	0
			Hommes	18+	1
				15-18	0
				15-	0
		Étrangers	Femmes	18+	2
				15-18	0
				15-	0

FINANCEMENT ADDITIONNEL VACCIN DU PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE  
COVID 19 AU MALI

			Hommes	18+	3
				15-18	0
				15-	0
6	UNOPS (fournisseur principal)	Nationaux	Femmes	18+	
				15-18	
				15-	
			Hommes	18+	
				15-18	
				15-	
		Etrangers	Femmes	18+	3
				15-18	
				15-	
		Hommes	18+	2	
			15-18		
			15-		
	Total				4 528

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

Les quatre principaux acteurs de mise en œuvre du projet élaboreront chacune des plans de recrutement en fonction des besoins du projet. Le plan de l'INPS devra prendre en compte le personnel soignant et le personnel de vaccination.

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

#### 4.3. Travailleurs Contractuels

Les fournisseurs/prestataires identifiés dans le cadre du projet à ce jour sont l'UNICEF et l'UNOPS. Il y a des conventions qui existent entre l'UNICEF et le ministère de la santé dans le cadre d'autres luttes épidémiologiques. Pour le cas présent, un Contrat est en cours d'élaboration pour la fourniture des vaccins.

L'UNOPS et l'UNICEF sont des structures spécialisées des Nations Unies qui possèdent des directives organisationnelles en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que leurs personnel, partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandés avant le début des activités.

Les Conditions Générales de Contrat de l'UNOPS comporte une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Les fournisseurs ou sous-traitants de l'UNOSP doivent compléter le questionnaire DRIVE comme étant partie de leur soumission aux appels d'offres. L'UNOPS évalue les réponses de chaque fournisseur et fait un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté au bureau de l'Audit Interne pour une investigation avant la revue du cas par le comité de revue des fournisseurs pour les sanctions à prendre.

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

### **5.1 Risques liés aux lieux de travail et en milieu hospitalier :**

Les activités du projet sont diverses et variées : de celles à prédominance intellectuelle à la monotonie à des efforts physiques importants à la sédentarité. Les risques également seront divers et variés. Ils peuvent être des/de :

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- Les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- La fatigue visuelle due au mauvais éclairage et /ou à des amétropies méconnues,
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- Les risques de rupture de chaîne de froid engendrant la détérioration des vaccins,
- Les risques liés à la qualité et au mauvais fonctionnement des contenants isothermes,
- L'accroissement des vaccins perdus,
- La mauvaise gestion des déchets biomédicaux et ceux issus de la vaccination,
- Expositions à des détergents pour les femmes de ménage.

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.

Pour ce qui concerne la chaîne de froid, des dispositions alternatives liées à la stabilité de la source d'énergie électrique doivent être prises pour permettre une conservation adéquate et qualitative des vaccins afin de limiter les vaccins perdus dans un contexte où la fourniture en vaccin est très insuffisante par rapport à la forte demande des pays.

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

- ✓ Postes RIA,
- ✓ Extincteur à poudre ;
- ✓ Extincteur CO2.

Pour les travaux de terrain notamment en milieu hospitalier ; les risques associés à ces activités devront être analysés et suivis par l'UCP lors de la mise en œuvre du projet. En plus des risques cités ci-dessus, il y a entre autres des risques de contamination, d'accident de circulation lors des évacuations.

### **5.2 Principaux risques liés à la main-d'œuvre**

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

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

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

### 5.3 Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet

La situation sécuritaire au Mali est dégradée depuis les évènements de mars 2012. Le présent projet a une envergure nationale et devra couvrir l'entièreté du territoire nationale. La crise étant devenue endémique dans certaines régions du pays, la quiétude des populations est sérieusement perturbée. Ces zones sont souvent sujettes d'attaques terroristes, même s'il faut reconnaître que les cibles sont le plus souvent les militaires et paramilitaires.

Cependant, il convient de souligner que des attaques peuvent entraîner des risques d'afflux de la population d'une localité à une autre 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 vie humaine des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise. En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prises en charge devront être prévues dans le plan d'engagement environnemental et social, ainsi que dans la législation nationale.

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

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

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires souvent dans le contexte d'un déséquilibre de pouvoir social et économique entre eux. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins,

notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Les travailleurs, et notamment les femmes et enfants travaillant pour les projets, pourraient faire face à des risques de harcèlement sexuel exacerbés par un environnement en prévalence masculine, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 5). Le Projet a déjà prévu que les activités comprendraient des mesures de prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature EAS/HS, un cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

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

### **6.1 Base législative du PGMO**

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

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

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

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

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

### **6.2 Documents de gestion de la relation employeur-travailleur**

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

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

**À cette étape d'exécution du projet, nos investigations ont permis de constater que les relations employeur-travailleur dans le cadre de la conduite du projet ne souffrent d'aucune plainte. Toutefois la veille doit être maintenu par rapport à la gestion de la main d'œuvre.**

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

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

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

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

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

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi malienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le projet d'intervention d'urgence du vaccin AF au Mali. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de la santé.

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

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail dans le domaine du COVID-19 ;
- c) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;

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

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

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

**Il est à signaler qu'à cette étape d'exécution du projet, nos investigations ont permis de constater que le bon fonctionnement des comités de pharmacovigilance qui participent non seulement à déceler les dangers et risques liés à la Santé des agents et bénéficiaires des vaccins mais aussi à la qualité des vaccins que ces agents manipulent. Des dispositions particulières énumérées par les différents textes et conventions ci-dessus seront mises en œuvre au fur et à mesure.**

## **8. Personnel Responsable**

La mise en œuvre du projet est fondée sur la pyramide sanitaire du pays et toutes les activités se dérouleront sous la coupole de l'UCP qui se trouve sous la tutelle du Ministère de la Santé et du Développement Social (MSDS). Ainsi dit, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par le service des Ressources Humaines du Ministère.

Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité de Coordination du Projet. Les travailleurs du projet étant pour la plupart des agents 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 le service des Ressources Humaines du Ministère de la Santé et du Développement Social (MSDS).

En ce qui concerne la formation et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par l'UCP en collaboration avec les services techniques de l'Etat et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial. La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place dans le strict cadre du présent projet par l'UCP.

**Les dispositions pour la mise en place des structures devant animer le Mécanisme de Gestion des Plaintes sont en cours et presque à terme. Les différents acteurs du projet sont bien sensibilisés à la mise en place d'un tel mécanisme.**



## **9. Politiques et procédures**

### **9.1 Santé et Sécurité au Travail**

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

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

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

Lorsque les travailleurs du projet sont employés ou engagés par plus d'une partie et travaillent ensemble sur un site, les parties qui emploient ou engagent ces travailleurs collaboreront à la mise en œuvre des dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs.

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.

### **9.2 Autres politiques générales applicables**

#### **9.2.1 Droit de se constituer en association**

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

Le droit des travailleurs d'un projet à se constituer en association est reconnu et organisé par le Mali sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en

association reconnus par la loi de la République du Mali sont indiqués comme applicables sur le projet d'intervention d'urgence du vaccin AF au Mali.

**Dans le cadre de ce projet, les travailleurs sont pour la plupart des agents du Ministère de la Santé et sont affiliés à différentes associations et organisations syndicales qui fonctionnent de façon autonome.**

### 9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles

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

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

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

La loi de la République du Mali ne restreint pas la liberté des travailleurs à se constituer en association pour défendre leur droit et réclamer des conditions de travail. Les travailleurs du projet d'intervention d'urgence du vaccin AF au Mali 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 malienne<sup>1</sup> le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum fixé par la législation du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera sur tous les projets financés par la Banque Mondiale en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé dans le cadre du présent projet. En prenant en compte les réalités du secteur d'activité de ce projet qui nécessite une spécialisation des acteurs, le présent manuel de gestion de la main d'œuvre recommande l'âge minimum de 18 ans.

Les enfants ayant dépassé l'âge minimum ne doivent pas exercer des travaux qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique ou mentale selon la NES 2 et la loi malienne sur le code du travail. Mieux le code malien prévoit des dispositions en faveur des femmes et des femmes enceintes. Le présent manuel, reconnaît comme travaux dangereux pour les enfants, les travaux

---

<sup>1</sup> 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

qui, par leur nature ou les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou à la moralité de l'enfant. Le jugement de la dangerosité du travail est laissé au soin des recruteurs et de l'Inspection du Travail au Mali. Tous les enfants ayant entre 15 et 18 ans et devant intervenir sur le projet ne doivent en aucun cas se voir confier ces genres de travaux.

**Article L.6 :**

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

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

- 1)- Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et effectué dans un cadre exclusivement militaire ;
- 2) - Tout travail d'intérêt public exigé en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense, création d'un service national, ou participation au développement ;
- 3) - Tout travail, service ou secours exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire en cas de guerres, 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 projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Nul ne peut y recourir en tant que mesure de coercition ou en tant que sanction à l'égard des personnes ayant exprimé des opinions politiques, en tant que mesure de discipline au travail, en tant que mesure de discrimination

sociale, raciale ou religieuse, en tant que méthode d'utilisation et de mobilisation de la main d'œuvre à des fins de développement économique (Article L 6 nouveau).

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

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

## **11. Conditions générales**

### **11.1 Des rémunérations**

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

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

### **11.2 Des périodes de repos**

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

### **11.3 Des conditions de licenciement**

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

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

### **11.4 De la Non-discrimination et égalité des chances**

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

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

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

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

## 12. Mécanisme de gestion des plaintes

Le droit de recours est un principe universel d'égalité de traitement des employés. Pour créer les conditions d'exercice de ce droit, le projet se propose de mettre à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet, les contrats de travail des employés du projet et les investissements. Tel que l'indique l'annexe 1, la procédure sera déclenchée par le plaignant dès l'émission de la plainte. Des **points focaux** seront désignés au niveau de chaque centre de vaccination ou service du projet. Des **boîtes à plaintes** seront également disposées dans les services du projet et les centres de vaccination. Ces **points focaux et boîtes à plaintes** serviront de points d'entrée pour les plaignants sans restriction aucune ni discrimination.

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

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

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

L'actualisation faite sur le mécanisme doit être vulgarisée à tous les travailleurs du projet et ce dernier doit garantir à travers sa mise en œuvre, une réponse efficace, rapide et sans représailles de la hiérarchie.

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

- ✓ Un représentant de l'UCP,
- ✓ Un représentant des travailleurs de l'INSP,
- ✓ Un représentant des travailleurs de l'UNOPS,
- ✓ Un représentant des travailleurs de l'UNICEF,
- ✓ Un représentant des laboratoires en charge de la vaccination,

- ✓ Une représentante du personnel soignant.

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

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

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

Dans le cas des plaintes liées aux violences basé sur le genre (VBG) et notamment d'exploitation et abus sexuel et le harcèlement sexuel, le mandat d'un 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 concerne), (3) permettre à une équipe dédiée de déterminer la probabilité qu'une allégation soit liée au projet.

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

**Les dispositions pour la mise en place des structures devant animer le Mécanisme de Gestion des Plaintes sont en cours et presque à terme. Les différents acteurs du projet sont bien sensibilisés à la mise en place d'un tel mécanisme. Toutefois les nouvelles propositions du MGP seront intégrés à la mise en œuvre dès validation.**

### 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 identifiés à date de l'élaboration du présent manuel, étant des structures spécialisées des Nations Unies, ce paragraphe traitera de leurs conditions santé et sécurité 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.

Pour ce qui concerne les structures des Nations Unies, elles possèdent des directives organisationnelles en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale et doivent s'assurer que leurs personnel, 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.

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

Pour tous les prestataires, l'évaluation de performance des fournisseurs devra être systématique. Elle sera une obligation pour les achats d'une valeur supérieure à 250 000 USD.

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

### **14.1 Travailleurs directs**

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

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

### **14.2 Travailleurs contractuels**

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

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

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

### **14.3 Travailleurs communautaires**

Les composantes liées à la Communication pour un changement de comportements sociaux (mesures de prévention contre le COVID 19 et la sensibilisation à la vaccination) et à l'assistance aux ménages, peuvent recourir à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes. Dans toutes ces situations, le projet exigera que des mesures

soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

Lors des investigations, les membres des commissions régionales identifiés ont des statuts d'agents communautaires et proviennent des associations de développement de la région. Ce sont les seuls travailleurs communautaires identifiés à date. Ce qui ne signifie pas que le projet ne connaîtra pas l'intervention d'autres travailleurs communautaires.

Par conséquent, lorsque le projet prévoit que certaines tâches soient assurées par des travailleurs communautaires, le projet appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnée :

- a) à la nature et l'envergure du projet ;
- b) aux activités spécifiques du projet auxquelles contribuent les travailleurs communautaires ; et
- c) à la nature des risques et effets potentiels pour les travailleurs communautaires.

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, le projet déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Dans le cadre du projet d'intervention d'urgence du vaccin AF au Mali, les travailleurs communautaires feront usage du mécanisme de gestion des plaintes décrit ci-dessus. Ils auront donc accès aux points focaux et aux boîtes à plaintes.

Le projet évaluera les risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, et appliquera au minimum les dispositions pertinentes des Directives ESS générales de la Banque Mondiale et celles qui concernent le secteur d'activité du projet.

#### **14.4 Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services**

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

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



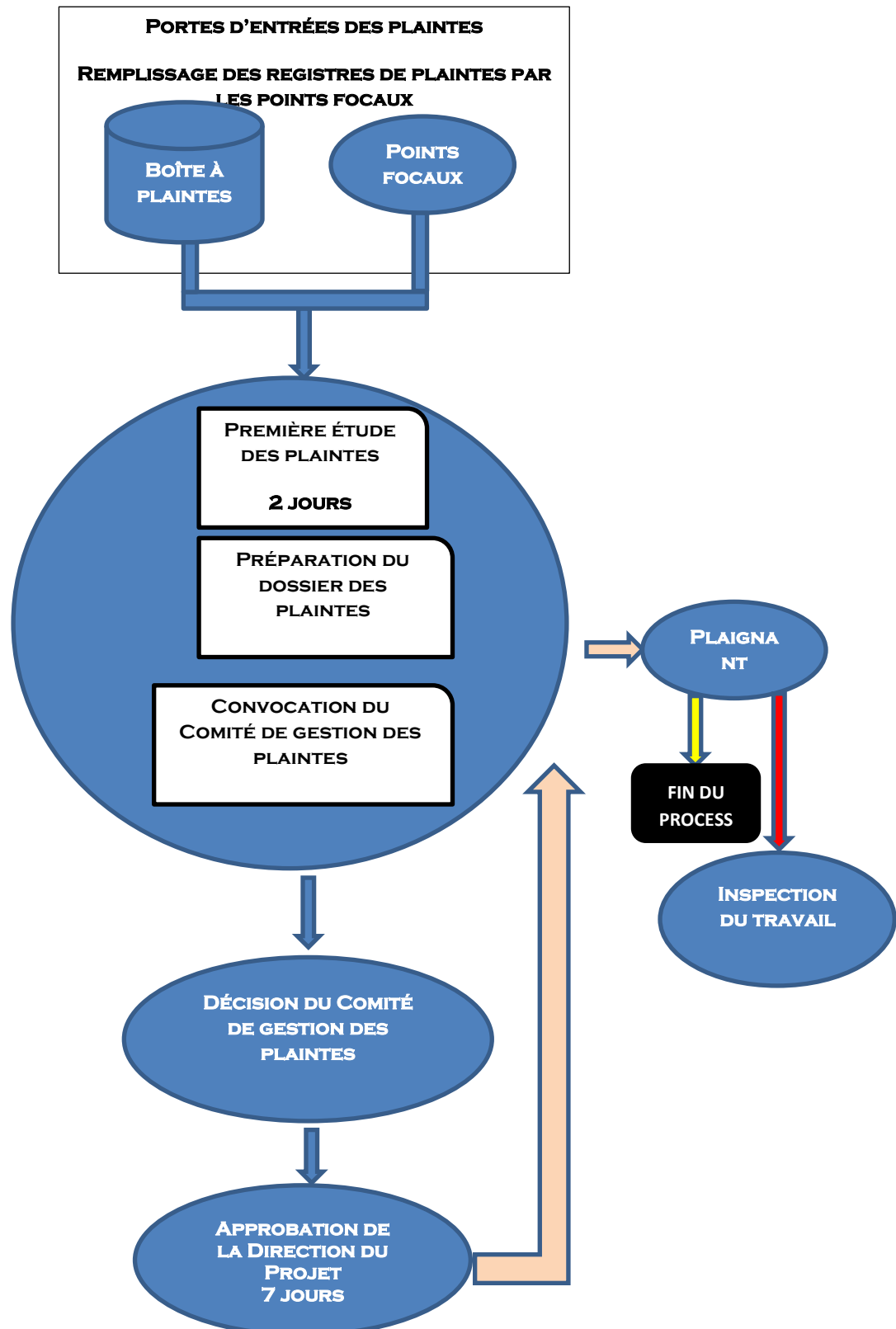
## **BIBLIOGRAPHIE**

1. Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. (2016). Cadre environnemental et social de la Banque mondiale. Banque mondiale, Washington, D.C. 121p
2. Bureau International du Travail (BIT), Programme focal de promotion de la Déclaration. (2002). Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. CH-1211 Genève, Suisse, ISBN 92-2-212761-7. 81 p
3. Bureau International du Travail (BIT), Programme international pour l'abolition du travail des enfants. (2011). Enfants dans les travaux dangereux : Ce que nous savons Ce que nous devons faire. Genève, Suisse, ISBN: 978-92-2-224918. 116 p
4. Loi n°2017-021 du 12 Juin 2017 portant modification de la loi n°92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail en république du Bénin.
5. Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali.
6. Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali.
7. Ontario. (2012). Guide sur la conservation et la manutention des vaccins. Imprimerie de la Reine pour l'Ontario. 24p
8. Organisation Mondiale de la Santé (OMS). (2020). Mise à jour de la stratégie covid-19. OMS, Genève (Suisse). 20p
9. République du Mali, Banque mondiale. (2004). Plan National de Gestion des déchets biomédicaux. Banque Mondiale, E2132. 91 p
10. 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
11. 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
12. World Health Organization. (2013). Emergency Response Framework (ERF). WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, ISBN 978 92 4 150497 3. 51p

**ANNEXES**

## Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes

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



## PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

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

**Annexe 2 : Décision de création de la commission régionale de Sikasso**



*Conseil Régional de la  
Société Civile de  
SIKASSO*

**DECISION N° 01 /CRSC/2020**

Portant création de la Commission de Suivi et Contrôle Citoyen de la Société Civile dans le Cadre de la mise en oeuvre des mesures prises par le Président de République du Mali sur la pandémie du COVID -19.

**LE PRESIDENT**

- Vu les Statuts et le Règlement Intérieur du CNSC ;
- Vu le Réceptif du CNSC ;
- Vu la décision n° 02./CNSC/2020 portant création de la Commission Nationale de Suivi et Contrôle Citoyen de la Société Civile ;

**DECIDE**

**Article 1 : Création**

Il est créé au sein de la Société Civile de la Région de Sikasso, la Commission Régionale de Suivi et Contrôle Citoyen de la Société Civile dans le Cadre de la mise en oeuvre des mesures prises par le Président de République du Mali sur la pandémie du COVID -19.

**Article 2 : Composition de la Commission**

La Commission Régionale est composée de :

**PRESIDENT** : Dramane DJIGUIBA, Rapporteur Général CVC / CRSC

**MEMBRES**

- 1- Kadidiatou DOUMBLA – CVC / CRSC,
- 2- Bafara KONE – CVC / CRSC,
- 3- Abourou Gakou - RECOTRADE,
- 4- Sory SANOGO - Coordination Régionale des ONG,
- 5- Mama KEITA - Conseil Régional de la Jeunesse,
- 6- Lassine DOUMBLA- COTAPE,
- 7- Mariam CISSE, Association des Femmes Leaders
- 8- Fagrimbu SISSOKO, CRCM

Quartier Médina - Face au Groupe Scolaire - Sikasso  
Tél : (00223) 76 08 43 74 / 69 30 44 49  
Email : [secretariat@crsc-sikasso.org](mailto:secretariat@crsc-sikasso.org)  
[Conseilregionaldelasocieteciviledesikasso@gmail.com](mailto:Conseilregionaldelasocieteciviledesikasso@gmail.com)

### Article 3 : MISSION

Elle a pour mission de suivre et d'assurer le contrôle citoyen de l'action publique par la Société Civile dans la mise en œuvre des mesures prises par le Président de la République du Mali pour juguler les effets de la pandémie du covid-19 sur les citoyens dans l'équité dans la région de Sikasso.

A ce titre, elle est chargée de :

- Elaborer et adopter les Stratégies de suivi et de contrôle citoyen de l'action publique sur la mise en œuvre des mesures prises ;
- Adopter les actions de suivi et assurer le contrôle citoyen de l'action publique sur la mise en œuvre des mesures prises pour juguler les effets de la pandémie du covid-19 sur les citoyens au niveau de la région;
- Rencontre, écouter et interpeller les Autorités Régionales et locales pour une application équitable des mesures prises ;
- Faire des propositions de résolutions durables au besoin pour une application équitable des mesures pour tous les citoyens ;
- Rendre compte au Bureau Régional du CNSC et à tous les niveaux (national, régional et local).

**Article 4 :** La Commission Régionale peut faire appel à toute personne ressource en raison de ses compétences dans le cadre des travaux.

**Article 5 :** La présente décision sera enregistrée et communiquée partout où besoin sera.

Sikasso, le 15 mai 2020

Le Président du Conseil Régional de la Société Civile

SIKASSO



Dialakoro KEITA



Quartier Médina - Face au Groupe Scolaire - Sikasso

Tel : (00223) 76 06 43 74 / 69 30 44 49

Email : [keitadialakoro@yahoo.fr](mailto:keitadialakoro@yahoo.fr)

[Conseilregionaldesocieteciviledesikasso@gmail.com](mailto:Conseilregionaldesocieteciviledesikasso@gmail.com)

**Annexe 3 : Situation du personnel mobilisée dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 au niveau du District de Bamako**  
**GOUVERNORAT DU DISTRICT DE BAMAKO**  
**DU MALI**  
**DIRECTION REGIONALE DE LA SANTE**  
**UNE FOI**

Tel : 20.22.54.26/20. 22.71.46

Fax : (223) 20.22.51.70

Email : [drsbamako@sante.gov.ml](mailto:drsbamako@sante.gov.ml)

**REPUBLIQUE**

UN PEUPLE – UN BUT –



**Situation du personnel mobilisée dans le cadre de la lutte contre le Covid-19 au niveau du District de Bamako**

**Direction Régionale de la Santé du District de Bamako**

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

N°	NOM ET PRENOM	FONCTION ADMINISTRATIVE	FONCTION COVID-19	STRUCTURE	CONTACT
1	Médecin Colonel Assa Badiallo TOURE	Directrice Régionale de la Santé	Coordinatrice des activités de lutte contre le Covid 19 dans le District de Bamako	<b>DRS-DB</b>	76 05 06 56
2	Dr Ibrahim G DIALL	Chef de Division Santé	Superviseur EIR des Districts Sanitaires et des prélèvement		76 38 99 27
3	M. Hamadoun DICKO	Chef de Division Hygiène	Superviseur équipe d'hygiéniste et du transfert des cas positifs vers les centres de traitement		76 32 12 85
4	Dr Amadou A TANGARA	Chargé Planification	Superviseur District Sanitaire CIV		76 11 30 91
5	Dr Pierre KAMATE	Chargé SR	Superviseur District Sanitaire CI		71 30 17 22
6	Dr Saharou DOUCOURE	Chargé VIH	Superviseur des suivis Contacts		79 07 62 64
7	M. Ismaila DOUCOURE	Comptable Régionale	Chargé des aspects finances		78 22 77 63
8	M. Nattan SAWADOGO	Chargé SIS	Superviseur District Sanitaire CII		77 52 57 73
9	Dr Bakary TRAORE	Pharmacien Régional	Chargé des intrants et consommables		76 45 83 47
10	M. Bella GUINDO	Comptable Matières	Chargé de la logistique, des matériels et des équipements		76 47 34 21
11	M. Hamadoun SANKARE	Chargé des Ressources Humaines	Chargé de la collecte des données de transfert des cas positifs vers les centres de traitement et Superviseur District Sanitaire CIII		76 49 59 16
12	Dr Fatoumata DANIOKO	Chargé PTME	Superviseur District Sanitaire CIII et appui Point focal Covid 19 DRS-DB		76 43 73 91
13	Dr Seydou OUATTARA	Chargé Surveillance Epidémiologique	Point focal Covid-19 DRS-DB		78 26 40 46
14	Dr Yaya T TRAORE	Chargé Tuberculose	Superviseur District Sanitaire CIV		76 41 77 13
15	Dr Sidiki TRAORE	Chargé PEV	Superviseur District Sanitaire CVI		76 26 52 62
16	Dr Boubacar NIARE	Médecin Santé Communautaire	Superviseur District Sanitaire CII		76 12 65 05
17	Dr Mamadou Bassirou DOUMBIA	Médecin	Superviseur District Sanitaire CVI		76 23 23 25
18	Dr Mariam DOUMBIA	Médecin	Superviseur Suppléant CV		70 63 73 53
19	Dr Boubacar FOFANA	Pharmacien	Chargé des intrants et consommables		76 37 95 28
20	Bekaye Diarra	Gardien	Gardien		
21	Woury DIAGOURAGA	Secrétaire	Secrétaire coordinatrice		74 72 75 97



PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

22	M. Bourama S DEMBELE	Chauffeur	Chauffeur		79 33 38 15
23	M. Boubacar DOLO	Chauffeur	Chauffeur		76 22 82 08
24	M. Bassirima DEMBELE	Chauffeur	Chauffeur		76 23 23 25
25	Mohamed COULIBALY	Chauffeur	Chauffeur		90 12 14 44
26	Harouna DIARRA	Chaffeur	Chauffeur		75 17 85 15

**District Sanitaire CI**

N°	Prénom (s)	Nom	FONCTION ADMINISTRATIVE	FONCTION COVID-19 *	STRUCTURE	CONTACT
1	Dr Diakaridia	KONE	Médecin-chef	Coordinateur	CSRéf CI	76 41 26 17
2	Dr Modibo G	DICKO	Médecin-Chef adjoint	EIR	CSRéf CI	78 72 89 13
3	Dr Mamadou Y	KEITA	Médecin d'appui surveillance épidémiologique	EIR	CSRéf CI	78 81 61 82
4	Cheick Sidy	SAMAKE	Médecin d'appui SIS	EIR	CSRéf CI	75 47 45 48
5	Fatoumata Elhadj	TOURE	Agent SIS	EIR	CSRéf CI	66 93 75 47
6	Nouhoum B	KONE	Hygiéniste	EIR	CSRéf CI	75 30 26 40
7	Alimata	COULIBALY	TSS Hygiène assainissement	EIR	CSRéf CI	76 47 69 16
8	Hassane	BOCOUM	TSS Hygiène assainissement	EIR	DRS/Appui au CSRéf CI	76 20 23 17
9	Dianguina	TRAORE	TSS Laboratoire	EIR	CSRéf CI	66 59 66 96
10	Youssef	KAMPO	Biologiste	EIR	CSRéf CI	65 80 40 32
11	Gaoussou	DOUGOUNE	Laborantin	EIR	CSRéf CI	76 28 29 84
12	Hamidou	Guindo	Chauffeur	EIR	CSRéf CI	71 07 18 45
13	Moussa	TRAORE	Chauffeur	EIR	CSRéf CI	79 02 51 56
14	Abdoulaye BAH		Chauffeur	EIR	CSRéf CI	64 90 56 62
15	Dr Bakary	DIARRA	Chargé tuberculose	Traceur	CSRéf CI	66 66 86 86
16	Hamadoun	TRAORE	Agent communautaire Dév	Traceur	SDSES	76 31 79 37
17	Mahamane	TRAORE	Agent SIS	Traceur	CSRéf CI	79 10 98 69
18	Abdoulaye Samba	DIARRA	Surveillant	Agent de suivi contact	CSRéf CI	76 04 40 12
19	Soungalo	COULIBALY	Agent PEV	Agent de suivi contact	CSRéf CI	63 42 46 60
20	Tiémoko	DEMBELE	TSS	Agent de suivi contact	ASACOB OUL 1	77 06 18 09
21	Yaya	BAGAYOKO	TS	Agent de suivi contact	ASACOK OSSA	76 15 89 22
22	Cheick	TOURE	Aide-soignant	Agent de suivi contact	ASACOS	66 10 03 07
23	Karim	FOMBA	TSS	Agent de suivi contact	ASACOB OUL 2	76 49 87 28
24	Issa	BARRY	Aide-soignant	Agent de suivi contact	ASACODJ E	76 47 50 41
25	Hama	GUINDO	TSS	Agent de suivi contact	CSRéf CI	61 43 20 14

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

26	Harouna	DIANE	TS	Agent de suivi contact	ASACOD OU	66 48 07 39
27	Sidy	SISSOKO	TSS	Agent de suivi contact	ASACKO NORD	73 24 92 94
28	Malick	BERTHE	Chef comptable	Appui EIR	CSRéf CI	64 61 73 92
29	Issa	TRAORE	Comptable matières	Appui EIR	CSRéf CI	73 08 88 33
30	Madina	MAIGA	Secrétaire	Appui EIR	CSRéf CI	76 18 14 84
31	Mariam	KONE	GRH	Appui EIR	CSRéf CI	70 78 26 31
32	Bintou	DABO	Secrétaire	Appui EIR	CSRéf CI	76 24 78 79
33	Kadidia	BANOU	Secrétaire	Appui EIR	CSRéf CI	76 16 13 16
34	Jean Marie	KONE	Comptable	Appui EIR	CSRéf CI	65 30 70 80
35	Amadou	DIARRA	Médecin	Centre d'écoute	CSRéf CI	74 63 82 47
36	Brahima	DEMBELE	Agent morgue	Appui	CSRéf CI	89 64 46 15
37	Mamadou	TRAORE	Agent morgue	Appui	CSRéf CI	75 42 27 10
38	Ibrahim	DIAKITE	Coursier	Appui	CSRéf CI	65 73 35 00
39	Mariam	ABBA	TS	Appui	CSRéf CI	76 13 22 00
40	Fatoumata	SAMAKE	AS	Appui	CSRéf CI	76 26 26 81
41	Arkia	HAÏDARA	AS	Appui	CSRéf CI	78 64 93 91

**District Sanitaire CII**

N°	NOM PRENOM	FONCTION	TELEPHONE
1	Dr DJILLA Mariam Idrissa	Médecin chef	906117049
2	Dr Cissouma Mamadou	MCD ADJOINT	76460643
3	Madame DIARRA Aoua	CHARGEES SIS	66886881
4	Oumou TRAORE	CHARGEES SIS	76148754
5	SEYDOU DIAWARA( Dr Souleymane DIAWARA)	MEDECIN D'APPUI SIS	76750829
6	Karim DIARRA	CHARGE PEV	76510616
7	SARRE Mamadou	LABORANTIN	75347346
8	BABA COULIBAY	LABORANTIN	76474368
9	KASSIM OUATTARA	MEDECINT ANESTHESISTHE REANIMATEUR	76611000
10	MAMADOU SIMPARA	ANESTHESISTHE	76388050
11	YORO COULIBALY	ANESTHESISTHE	66784481
12	YORO SIDIBE	TESCHNICIEN SUPERIEUR	70272464
13	BREIMA SANOGO	TESCHNICIEN SUPERIEUR	61777444
14	BOUBAKAR DIAWARA	SURVEILLANT	79162067

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

15	MOUSSA GUINDO	CHARGE SIS	74563874
16	Dr BASSOUNTOURA GAKOU	DTC ASACOMI	76372722
17	Dr LAMINE TRAORE	DTC BENKADY	76147037
18	Dr KADIATOU TOURE	DTC ASACOH	79377483
19	Dr DOUMBIA MAHAMADOU	DTC ABOSAC	76329748
20	SEYDOU TRAORE	INFIRMIER ABOSAC	76213825
21	MODIBO HAIDARA	COMPTABLE	76308450
22	MADAME SOW DJENEBOU TOURE	SECRETAIRE	73894952
23	ABDOUL WAID MAIGA	HYGIENISTE	64521959
25	MAMOUTOU DIABATE	HYGIENISTE	79100876
26	ADAMA DIAWARA	HYGIENISTE	76 03 72 48
27	DANAYA DAOU	CHAUFFEUR	64552489
28	BOURAMA DEMBELE	CHAUFFEUR	61777444
29	MOUSSA SAKO	CHAUFFEUR	79269171
30	SALIF GUEYE	CHAUFFEUR	76556515
31	KARIM DOUMBIA	CHAUFFEUR	76457183
32	CHEICK TIDIANE TRAORE	COMPTABILITE MATIERE	76227651
33	PASANY KAMATE	INFIRMIER	63663251
34	DRISSA DIARRA	INFIRMIER	76524763
35	GUEDIOUMA SAMAKE	DTC ASACOBAG	66818473
36	YACOUBA BAGAYOGO	DTC N'GOMI	75369984
37	SID BEKAY DIAKITE	DTC BOIABA	76458534
38	Dr ISSA COULIBALY	MEDECIN CSREF	76062757
39	DABA DIARRA	TS CSREF	79248968
40	MOUSSA KOROMA	TS CSREF	78523540

**District Sanitaire CIII**

N°	Nom et Prénom	Fonction	Fonction	STRUCTURES	TELEPHONE
1	Dr Modibo D. Soumaré	Médecin chef	COORDINATEUR DES ACTIVITES AU NIVEAU DE LA CIII	CSREF CIII	76339105
2	Dr Cissé Hamadoun	Médecin chef Adjoint	Superviseur	CSREF CIII	66904580
3	Dr Mallé Dembélé	Médecin Appui SE	Charge de suivi	CSREF CIII	71904704
4	Mme Kida Astan Kondé	Chargé sis	Chargé sis	CSREF CIII	
5	Kady Bathily	Appui sis	Charge de suivi	CSREF CIII	66720299
6	Sidy Fofana	Laborantin	Laborantin	CSREF CIII	75361363
7	Sinaly Koné	Laborantin	Laborantin	CSREF CIII	73287443
8	Baba Koné	Laborantin	Laborantin	CSREF CIII	75026638
9	Salia Sanogo	Hygiène	Hygiène	CSREF CIII	79155920
10	Zibila Touré	Major Médecin	Charge de suivi	CSREF CIII	77255782
11	Mantené Traoré	IDE	Traceur	CSREF CIII	75193841
12	Jean Baptiste Guindo	DTC	Charge de suivi	ASACOKOULP OINT	79115271
13	Halidou Yacouba	Hygiène	Hygiène	CSREF CIII	76934206
14	Youssouf Diallo	IDE	Charge de suivi	CSREF CIII	
15	Astan Cissé	IO	Charge de suivi	CSREF CIII	74174140
16	Fabouna Doumbia	IDE	Traceur	Asacotom	79089516
17	Seydou Traoré	Traceur	Traceur	CSREF CIII	
18	Karounga Traoré	Major	Traceur	Ascom	69657223
19	SIRA CISSE	Charge de suivi	Charge de suivi		
20	Mamoutou Coulibaly	Chargé de suivi	Chargé de suivi	CSREF CIII	51215453
21	Moussa sidibé	Chauffeur	Chauffeur	CSREF CIII	61692626
22	Djibi Touré	Chauffeur	Chauffeur	CSREF CIII	79233794
23	Dr Nouhoum Sangaré	Chef Labo	Laborantin	CSREF CIII	61860468
24	Namamoudou Konaté	Responsable, de la Morgue	Equipe de permanence		
25	Abdoulaye Sangaré	Chauffeur			
26	Alpha Dicko	Chauffeur	Permanence		

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

27	Tenin Djiré	SIS			
28	Mariam Djiré	SIS			
29	Yassa Coulibaly	IDE	Chargé de suivi		
30	Mme Traoré Fatoumata Garango	Comptable matières	Chargé de la logistique, des matériels	CSREF CIII	76394477
31	Ibrahim Mariko	Hygiène	Hygiène		
32	Moussa Sidibé	Chargé de suivi			
33	Abdoulaye Diatré	Chargé de suivi			
34	Bakary Diarra	Chargé de suivi			
35	Aboubacar Dembelé	Chargé de suivi			
36	Boureima Guindo	Chargé de suivi			
37	Mamoutou Sow	Chef comptable	Permanence		
38	Dr Atanase Diawara	Pharmacien	Permanence		
39	Dr Kanté Lassana	DTC Asasco Drab			
40	Dr Baby Fatouma Zahara	DTC Ascom			
41	<b>Soumeila Koné</b>	<b>Dev Social</b>			
42	<b>Mme Sangaré Djenebou</b>	<b>Promotion de la Femme</b>			
43	<b>Mme Djiré Mariame Diallo</b>	<b>Maire commune III</b>			

**District Sanitaire CIV**

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

N°	NOM ET PRENOM	FONCTION ADMINISTRATIVE	FONCTION COVID-19 *	STRUCTURE	CONTACT
1	Dr Abdoul Razakou DICKO	Médecin chef	Coordinateur	CSREF CIV	76257803
2	Dr Amaguiré SAYE	Médecin chef Adjoint	Coordinateur Adjoint	CSREF CIV	74075063
3	Dr Naman KEITA	Médecin SIS/SE	Superviseur EIR	CSREF CIV	78448352
4	Dr Mamadou TRAORE	Médecin DTC	Membre EIR	ASACOSEK	77042672
5	Dr Karamoko DIALLO	Médecin DTC	Membre EIR	ASACOLAB5	76076815
6	Mariam DIARRA	Assistante Médicale Chargée SE	Suivi contact	CSREF CIV	64625511
7	Fatoumata DIARRA	Assistante Médicale Chargée SE	Suivi contact	CSREF CIV	73045477
8	Dr Moussa S DIAKITE	Médecin DTC	Membre EIR	ASACOLA 1	78448352
9	Dr Adama GOITA	Médecin CS Hamdallaye	Membre EIR	CS-Hamdallaye	78811461
10	Dr Aminata MAIGA	Médecin	Suivi contact	CSREF CIV	76478210
11	Dr Ibrahim TRAORE	Médecin	Traceur	CSREF CIV	76311681
12	Dr Ali GOITA	Médecin DTC	Suivi contact	Asacodjeneka	76328812
13	Dr Nouhoun SANGARE	Médecin DTC	Suivi contact	Asacoham	76483334
14	Dr Hamidou TOURE	Médecin ASACOKA	Suivi contact	Asacoka	73163364
15	Djibrilla TANGARA	Hygiéniste	Hygiéniste/EIR	CSREF CIV	79233376
16	Dr Ibrahim DIARRA	Médecin	Traceur	CSREF CIV	76018364
17	Dr Oumar KONATE	Médecin DTC	Traceur	Asacosekasi	76412301
18	Amadou HAIDARA	Technicien Supérieur d'Etat DTC	Traceur	Asacolabasad	76182792
19	Ibrahim TEME	Assistant Médical de laboratoire	Prélèvement/EIR	CSREF CIV	76617779
20	Kalifa SANGARE	Technicien Supérieur de Laboratoire	Prélèvement/EIR	CSREF CIV	75117360
21	Mamadou CAMARA	Technicien Supérieur de Laboratoire	Prélèvement/EIR	ASACOLA1	75659389
22	Yacouba DABO	Technicien Supérieur d'Etat	Prélèvement/EIR	Asacoham	74442311
23	Adama DIARRA	Hygiéniste	Hygiéniste/EIR	CSREF CIV	79039725
24	Cheick Oumar SISSOKO	Hygiéniste	Hygiéniste	CSREF CIV	66505755
25	Gabdo TEMBELY	Administrateur/ Hygiéniste	Hygiéniste	CSREF CIV	78319201
26	Moussa DIARRA	Hygiéniste	Hygiéniste	CSREF CIV	79012088

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

27	Fatoumata KAYANTAO	Comptable gestionnaire	Comptable gestionnaire	CSREF CIV	76488407
28	Aboubacar Sidiki TRAORE	Comptable matière	Comptable matière	CSREF CIV	66981763
29	Samba SOULAMA	Infirmier	Cordon Administrative cité	CSREF CIV	70338904
30	Mahou DIABATE	Infirmière	Cordon Administrative cité	CSREF CIV	66794171
31	Kadidiatou SANGARE	Infirmière	Cordon Administrative cité	CSREF CIV	66246902
32	Hawa SOUMOUNOU	Infirmière	Cordon Administrative cité	CSREF CIV	76246476
33	Pemmé DIARRA	Infirmier	Cordon Administrative cité	CSREF CIV	76258919
34	Ibrahim Amadou CISSE	Infirmier	Cordon Administrative cité	CSREF CIV	92622815
35	Sidiki TRAORE	Infirmier	Cordon Administrative cité	Asacodjip	73311028
36	Badra Alou KEITA	Infirmier	Cordon Administrative cité	Asacodjip	70716079
37	Assetou SAGNANT	Infirmière	Cordon Administrative cité	Asacodjip	73419745
38	Mohamed COULIBALY	Infirmier	Cordon Administrative cité	Asacodjeneka	71135711
39	Djibrila DIARRA	Infirmier	Cordon Administrative cité	Asacodjeneka	93195854
40	Adja SANOGO	Infirmière	Cordon Administrative cité	Asacodjeneka	73597172
41	Fatoumata COULIBALY	Infirmière	Cordon Administrative cité	Asacola1	74149965
42	Astan Founé TRAORE	Infirmière	Cordon Administrative cité	Asacola1	75382197
43	Alou Keita	Infirmier	Cordon Administrative cité	Asacola2	72989709
44	Bamakan KEITA	Infirmière	Cordon Administrative cité	Asacola2	76968866
45	Fatoumata SOUMARE	Infirmière	Cordon Administrative cité	Asacola2	72133019
46	Moussa SAGARA	Infirmier	Cordon Administrative cité	<b>Asacosek</b>	66783552
47	Oumou MAGASSA	Infirmière	Cordon Administrative cité	<b>Asacosek</b>	76429146
48	Yacouba DOUMBIA	Infirmier	Cordon Administrative cité	<b>Asacosekasi</b>	76722662

**District Sanitaire CV**

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

N°	NOM ET PRENOM	FONCTION ADMINISTRATIVE	FONCTION COVID-19	STRUCTURE	CONTACT
1	Dr N'DIAYE Hawa THIAM	Médecin-Chef	Coordinatrice	CSRéf CV	76 48 38 10/66 48 38 10
2	Dr Adama DEMBELE	Médecin-Chef Adjoint	Superviseur	CSRéf CV	77 03 17 56/65 38 11 70
3	Dr Bintou SANGARE	Médecin-Généraliste	Point focal COVID 19	CSRéf CV	78 77 34 45
4	M. Modibo TRAORE	Infirmier d'Etat	Suivi contact-EIR	CSRéf CV	79 17 76 87/61185259
5	Mme Esther COULIBALY	Technicien Supérieur Hygiène Assainissement	Hygiéniste-EIR	CSRéf CV	76 27 37 98
6	M. Bankoro KIENOU	Technicien Supérieur Hygiène Assainissement	Hygiéniste-EIR-suivi contact	CSRéf CV	78 85 75 45
7	Dr Souleymane SANOGO	Médecin-Généraliste	Suivi contact	CSRéf CV	76053686
8	M. Djibril TRAORE	Manager des services de Santé	Suivi contact-EIR	CSRéf CV	76 86 23 03
9	M. Hamidou A MAIGA	Assistant Médical-Santé Publique	Traceur	CSRéf CV	75 27 66 55
10	M. Adama DIARRA	Infirmier d'Etat	EIR	CSRéf CV	75 25 37 09
11	M. Modibo Kane SISSOKO	Infirmier d'Etat	Suivi contact-EIR	CSRéf CV	78 83 56 71
12	M. Ibrahim Ag RHISSA	Technicien Supérieur de Laboratoire	Laborantin	CSRéf CV	76 04 64 10
13	M. Abdoulaye MAHAMAR	Technicien Supérieur de Laboratoire	Laborantin	CSRéf CV	79 63 60 24
14	M. Alassane SIDIBE	Infirmier de Santé Publique	Suivi contact-EIR	CSRéf CV	78 83 57 96
15	M. Gassiré KEITA	Administrateur des Ressources Humaines	Traceur	CSRéf CV	66715258/761 06669
16	M. Seydou WERE	Gestionnaire des Entreprises et Administration	Suivi contact	CSRéf CV	71656942
17	M. Soumaila CAMARA	Agent d'assainissement	Hygiéniste	CSRéf CV	76021513
18	M. Soumana TANGARA	Chauffeur	Chauffeur	CSRéf CV	66557845
19	M. Dramane COULIBALY	Chauffeur	Chauffeur	CSRéf CV	65249310
20	M. Amadou COULIBALY	Manœuvre	Hygiéniste	CSRéf CV	78183544
21	M. Saiba André KEITA	TS	Suivi contact	ASCODA	76700981
22	Dr Chaka Kalifa MALLE	Médecin	Suivi contact	ASCODA	76242906
23	Mme Fatoumata F COULIBALY	TSS	Suivi contact	ASCODA	76229713
24	Dr Rokia POUDIOUGOU	Médecin	Suivi contact	ASACODA	66718759



PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

25	M. Zégué dit Mamadou DIARRA	TSS	Traceur	ASACODA	76358160
26	Mme Koyan R SOW	TSS	Traceur	ASACODA	66931315
27	M. Souleymane DIARRA	TSS	Suivi contact	ASACOKA L	78536428
28	M. Samuel GUINDO	TSS	Traceur	ASACOKA L	63662442
29	Mme Sitan BOITE	TS	Traceur	ASACOKA L	79238593
30	Dr Diakaridia DOUMBIA	Médecin	Suivi contact	ASACOKA LKO	66807752
31	M. Yassa DIARRA	TSS	Suivi contact	ASACOKA LKO	70315159
32	M. Cheick O CAMARA	TSS	Traceur	ASACOKA LKO	79306456
33	Dr Abdoulaye COULIBALY	Médecin	Suivi contact	ASCORAK	77278154
34	M. Bakari THIERO	TS	Suivi contact	ASCORAK	78576014
35	M. Bandiougou SANGARE	TSS	Suivi contact	ASCORAK	75321761
36	Dr Mohamed Kaba DIAKITE	Médecin	Suivi contact	ASACOGA	76490654
37	M. Oumar COULIBALY	TSS	Traceur	ASACOGA	75310234
38	Mme Aminata MARIKO	TSS	Traceur	ASACOGA	76474688
39	M. Mohamed TRAORE	TS	Traceur	ASCOMBA CODJI	73269230
40	Mme Kandia KEITA	TS	Suivi contact	ASCOMBA CODJI	73754170
41	M. Ousmane MAIGA	TS	Suivi contact	ASCOMBA CODJI	75262256
42	Dr Youssouf K KONE	Médecin	Suivi contact	ASACOTO QUA	66044266
43	M. Madani TRAORE	TSS	Suivi contact	ASACOTO QUA	79252954
44	Mme Fatou BOIRE	TSS	Traceur	ASACOTO QUA	76425772
45	Dr Aissata A DOLO	Médecin	Traceur	ASACOSA B III	76495056
46	M. Gaoussou MARIKO	TS	Suivi contact	ASACOSA B III	74446576
47	Dr Djeneba COULIBALY	Médecin	Suivi contact	ASACOSA B III	76381269
48	M. Oumar ALHOUSSEYNI	TS	Suivi contact	ASACOSA B II	75372161
49	M. Moussa TRAORE	TSS	Suivi contact	ASACOSA B II	73697950
50	M. Moulaye COULIBALY	TS	Traceur	ASACOSA B II	65956099
51	M. Moussa DABO	TS	Traceur	ASACOSA B I	66864484

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

52	M. Moussa DIARRA	TSS	Traceur	ASACOSA B I	
53	M. Amadou BA	TSS	Traceur	ASACOSA B I	74006970
54	Dr Anta CISSE	Médecin	Suivi contact	ASACOKA LA-ACI	66761278
55	M. Sekou COULIBALY	TS	Traceur	ASACOKA LA-ACI	91687501
56	Mme Oumou SARRE	AS	Traceur	ASACOKA LA-ACI	78886637

**District Sanitaire CVI**

**Annexe 4 : Liste du personnel de la Coordination et Membres des commissions & sous commissions Techniques Nationales de Réponse COVID-19-Mali**

N°	Prénom et Nom	Section & Commission	Téléphone
1.	Pr. Akory Ag IKNANE	Coordination	(70383030)
2.	Dr Ousmane DEMBELE	Section Opération	(79314707)
3.	Dr Malick KONE DOU-SP	Incident Manager	(76450568)
4.	Dr Abdoulaye GUINDO	Sect. Planification	(76381871)
5.	Dr Souleymane S. DIARRA	Section Opération	(76188594)
6.	Pr. Seydou DOUMBIA	Commission Scientifique	(76461339)
7.	Pr Youssouf COULIBALY	Commission Prise en Charge Médicale	( 76321207)
8.	Dr Assétou Y. DEMBELE	Commission Surveillance	(76391214)
9.	Bourahima KONE	Commission Surveillance	(79378923)
10.	Lt. Col. Dr Oumou SANOGO	Commission Equipe d'Intervention Rapide	(79411779)
11.	Dr Ahmadou BOLY	Section Planification	(82525709)
12.	Dr Souleymane Coulibaly	Section Planification	(76266991)
13.	Dr Fatou DIAWARA	Commission Formation	(74090434)
14.	M. Moussa Salif SIDIBE	Section Logistique	(79098233)
15.	Dr Fanta SANGHO	Section Logistique	(73499527)
16.	Mr Mama TRAORE	Section Administrative-Finance	(78106286)
17.	Dr Fatoumata Kanaté	Commission Formation	(76440892)
18.	Dr Fatoumat Yaro	Commission Surveillance	(76469711)
19.	Pr. Youssouf TOLOBA	Commission Prise en Charge Clinique	(.....)
20.	Dr Issa KONATE	Commission Prise en Charge Clinique	(76101120)
21.	Dr Abdelaye KEITA	Commission Sécurité et Sureté	(66728040)
22.	M. Kounadji DIARRA	Commission Mobilisation Sociale	(76339405)
23.	M. Zibada Cissé	Commission Surveillance	(73809764)
24.	Dr Mamadou Berthé	Commission Surveillance	(76138594)
25.	Dr Boureyma BELEM	Commission Formation	(78275658)
26.	Dr Ousmane KONE	Commission Surveillance	(76143003)
27.	Moussa TRAORE	Commission Surveillance	(76189117)
28.	Evariste DEMBELE	Commission Equipe d'Intervention Rapide	(66974673)
29.	Mme Daly Siby	Commission Documentation	(77348775)
30.	Mme N'Deye Maguette	Commission Surveillance	(76423975)
31.	Mme Kadiatou DAO	Commission Sécurité et Sureté	(92612479)

PROJET D'INTERVENTION D'URGENCE DU VACCIN AF AU MALI

32.	Mme Cissé Aissata TRAORE	Commission	(76181690)
33.	Dr René DIARRA	Com. EIR	(77264309)
34.	Pr. Sounkalo DAO	Commission Prise en charge Médicale	(72274971)
35.	M. Moussa AG HAMMA	Commission Prévention contre les infections	(76044657)
36.	M. Souleymane TRAORE	Commission Communication	(66803986)
37.	Pr. Samba Diop	Commission Mobilisation Sociale	(76468628)
38.	M. Ibrahima TERERA	Commission Documentation	(73277223)
39.	Pr Souleymane COULIBALY	Commission Prise en Charge Clinique Psycho sociale	(66640127)
40.	Dr Aissata Nènè Koné	Commission Documentation	(76464670)
41.	Dr Bakary DIARRA	Commission Plans et Procédures	(76168171)
42.	Dr Ibrahima BERTHE	Commission Documentation	(79124719)
43.	Moussa Mintou KONE	Section Plans et Procédures	(76197282)
44.	Hippolyte TRAORE	Section Logistique	(77033134)
45.	Mme Kéita Fanta SACKO	Section Administration. & finance	(74650779)
46.	Pr Ababacar MAIGA	Section Administration. & finance	(79178673)
47.	Ibrahim Younoussa Maiga	Section Administration. & finance	(76378184)
48.	Maimouna H. CISSE	Section Administration. & finance	(76436414)
49.	Bintou FOMBA	Commission Surveillance	(61386071)
50.	Oumou Y. COULIBALY	Commission Documentation	(65979762)
51.	Chaka SANOGO	Commission Surveillance	(76055924)
52.	Abdoulaye KONE	Commission Surveillance	(79222830)
53.	Mariam DRAME	Commission Surveillance	(76392930)
54.	Aminata TOUNKARA	Commission Surveillance	(70012121)
55.	Guédiouma Diourté	Commission Surveillance	(76133393)
56.	Nonkon Mory KEITA	Commission Surveillance	(66799474)
57.	Hanine KEITA	Commission Surveillance	(66399064)

**Annexe 5 : Codes de Conduite EAS/HS VBG pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants**

1-Généralités

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

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

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

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

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

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

2-Définitions

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

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

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

**Violences basées sur le genre (VBG) :** terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles

ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »<sup>2</sup>. Les six types principaux de VBG sont les suivants :

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

---

<sup>2</sup> 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.

- **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 personne<sup>3</sup>, 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 travail<sup>4</sup>, 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'expéditeur<sup>5</sup>.

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

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

**Enfant** : terme utilisé de façon interchangeable avec le terme « mineur » qui désigne une personne âgée de moins de 18 ans. Ceci est conforme à l'article 1<sup>er</sup> 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

<sup>3</sup> L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

<sup>4</sup> L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

<sup>5</sup> Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur<sup>6</sup>. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

**Consultant** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de consultance dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail.

**Entrepreneur** : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

**Employé** : toute personne qui offre de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ou au consultant dans le pays, sur le site du projet ou à l'extérieur, en vertu d'un contrat ou d'un accord de travail contre un salaire, exécuté de manière formelle ou informelle (y compris les stagiaires non rémunérés et les bénévoles), sans responsabilité de gestion ou de supervision d'autres employés.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>6</sup> Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.



### 3-Codes de conduite

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

#### i-Code de conduite individuel

##### Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST

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

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

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

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

1. Assister et participer activement à des cours de formation liés aux normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS), et aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, d'EAS/HS aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;
2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;
5. Respecter une politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;
6. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;

8. Ne pas m'adresser envers les femmes, les enfants ou les hommes avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;
9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles indésirées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement<sup>7</sup> de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

---

<sup>7</sup> 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.

### 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 : \_\_\_\_\_