

**REPUBLIQUE DU MALI
MINISTÈRE DU DEVELOPPEMENT RURAL**

**Programme sur la Résilience du Système Alimentaire en Afrique de l'Ouest
(FSRP) au Mali (P172569)**

Procédures de Gestion de la Main-D'œuvre (PGMO)

Juillet 2021

Table des matières

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES	3
INTRODUCTION	4
A. Contexte et objectifs du programme	5
B. Contexte de l'étude	5
1. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	7
2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	10
3. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	22
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.	25
5. PERSONNEL RESPONSABLE	26
6. POLITIQUES ET PROCÉDURES	28
6.2.1- Droit de se constituer en association	29
6.2.2- Champ d'action des organisations professionnelles	29
7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI	29
8. CONDITIONS GÉNÉRALES	31
8.1- Des rémunérations	31
8.2- Des périodes de repos	31
8.3- Des conditions de licenciement	31
8.4- De la Non-discrimination et égalité des chances	32
9. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES	33
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	34
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	35
12. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	35
ANNEXE 1: CODE DE CONDUITE ENTREPRISE: Pour la prévention des violences basées sur le genre et des actes de maltraitance des enfants et la mise en œuvre des Normes Environnementales et Sociales.....	27
ANNEXE 22 : CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE	39
ANNEXE 3 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL.....	43

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités génératrices de revenus
BCEAO	Banque Centrale des États de l’Afrique de l’Ouest
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de gestion environnementale et sociale
COVID-19	Maladie du coronavirus 2019
EAS/HS	Exploitation et Abus Sexuel/ Harcèlement Sexuel
ESRS	Environmental and social review summary of project
IF	Intermédiaire financier
INSAT	Institut National de la Statistique du Mali
MAEP	Ministère de l’Agriculture, de l’Élevage et de la Pêche (MAEP)
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	Norme environnementale et sociale
NIES	Notice d’impacts environnemental et social
PB	Procédures de la Banque
PDAZAM	Projet de Développement de la Productivité et de la Diversification Agricole dans les Zones Arides du Mali
PEES	Plan d’Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d’Œuvre
PIB	Produit Intérieur Brut
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNISA	Programme National d’Investissement dans le secteur Agricole
PO	Politique Opérationnelle
PRAPS II	Projet Régional d’Appui au Pastoralisme au Sahel – Phase II
UCP	Unité de Coordination du Projet
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
VBG	Violences basées sur le genre
VIH/SIDA	Virus de l’Immunodéficience Humaine / Syndrome d’Immuno Déficience Acquise

INTRODUCTION¹

La Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) compte plus de 360 millions d'habitants, dont environ 55 % vivent dans des zones rurales. La plupart d'entre eux tirent leurs nourritures et leurs moyens de subsistance de l'agriculture, qui contribue à environ 29 % du produit intérieur brut (PIB) de la CEDEAO et constitue 28 % de ses exportations totales en termes de valeur. Plus de 30 % de la population vit dans la pauvreté (moins de 1,90 dollars EU par jour en parité du pouvoir d'achat) et environ 60 % des pauvres tirent leurs moyens de subsistance en partie ou en totalité de l'agriculture.

La population de l'Afrique de l'Ouest croît à un taux de 2,75 % par an, ce qui crée un potentiel de dividende démographique – mais pose également d'importants défis aux décideurs. La population devrait doubler pour atteindre environ 800 millions de personnes à l'horizon 2050. Soixante pour cent (60 %) de cette population est âgée de moins de 25 ans et des millions de personnes entrent chaque année sur le marché du travail.

L'Afrique de l'Ouest et le Sahel se classent parmi les sous-régions les plus fragiles au monde et sont très vulnérables aux chocs. Environ quatre millions de personnes ont été déracinées de leur foyer dans la région du Sahel, soit un million de plus qu'en 2018 et quatre fois plus qu'on en comptait il y a cinq ans. Le changement climatique, l'extrême pauvreté, la croissance démographique rapide et l'insécurité entraînent des niveaux élevés de vulnérabilité des communautés partout dans toute la sous-région. Dans le même temps, une forte recrudescence de la violence, qui a débuté en 2012 au Mali, a entraîné des métastases et s'est localisée sous diverses formes de conflit dans toute la sous-région. Elle se traduit, entre autres, par l'extrémisme violent, la rébellion armée et le banditisme. L'Afrique de l'Ouest est également un point névralgique de migration due au changement climatique à l'échelle mondiale, qui devrait toucher entre 17,9 millions de personnes (scénario optimiste) et 54,4 millions de personnes (scénario pessimiste)².

Au mois d'avril 2020, ce sont 11,4 millions de personnes en Afrique de l'Ouest qui étaient en situation d'insécurité alimentaire grave et ce nombre devrait passer à 17 millions d'ici août 2020, selon les projections, abstraction faite des perturbations majeures probables dues à la pandémie de la maladie à coronavirus-2019 (COVID-19) et d'une éventuelle propagation de l'invasion de criquets intervenue en Afrique de l'Est. Les restrictions commerciales imposées par la COVID-19 menacent de déclencher une flambée des prix dans cette région qui est largement tributaire des importations de produits alimentaires. Les restrictions de mobilité ont eu des effets immédiats sur l'offre et la demande de denrées alimentaires, avec de fortes répercussions attendues sur la sécurité alimentaire et les résultats nutritionnels. La CEDEAO et les États membres sont en train de déployer des réponses et de concentrer leurs efforts pour préserver et accroître la production nationale, afin de garantir la prochaine récolte des principaux produits de base, en anticipant de nouvelles restrictions du commerce international, au cas où la pandémie s'aggraverait. La COVID-19 et l'invasion de criquets qui menace de migrer vers l'Afrique de l'Ouest rappellent l'urgence de renforcer les capacités de gestion des nuisibles et des maladies, en particulier la prévention des zoonoses par une approche « Une seule santé », et les mécanismes permettant de détecter et d'éliminer de façons proactives et rapides les criquets.

L'agriculture est un moteur de croissance et de lutte contre la pauvreté en Afrique. Le continent a enregistré une croissance agricole plus rapide (+4,6 % sur la période 2000-2017) que la moyenne mondiale sur la même période (+2,9 %). Il existe une marge de manœuvre encore plus grande, dans la mesure où l'agriculture africaine pourrait être deux à trois fois plus productive, si elle s'intensifiait davantage³. L'augmentation de la productivité agricole a deux fois plus d'impact sur la réduction de

¹ Ce PGMO a été préparé par Klessigué Robert Dembélé, Environmental and Social consultant, krdembele@yahoo.fr, +223 79 77 25/ 66 95 10 58

² Groundswell, Banque mondiale. 2019.

³ McKinsey, 2016.

l'extrême pauvreté que les gains de productivité dans d'autres secteurs⁴. La demande de denrées alimentaires devrait augmenter de 4,6 % par an. Cette croissance offre d'importantes possibilités économiques, mais accentue également la pression sur la production pour fournir suffisamment de nourriture avec des dotations en ressources naturelles (terre, eau, sol) par habitant qui s'amenuisent.

En situation de renversement de tendance radical depuis 2006, la sécurité alimentaire connaît actuellement une détérioration en Afrique de l'Ouest. Après une longue période de déclin entre 1981 et 2006 (passant de 49,7 millions à 31,9 millions), le nombre et la proportion de personnes sous-alimentées ont commencé à augmenter, passant d'un minimum de 31,9 millions (soit 10,4 % de la population) en 2006 à 56,1 millions de personnes (15,1 %) en 2017. Des renversements similaires de tendance peuvent être observés pour les principales variables de l'offre, dans la mesure où la croissance de la production alimentaire par habitant a commencé à diminuer, tandis que la volatilité de la production alimentaire a, elle, commencé à s'exacerber à peu près au même moment. Cette situation touche principalement les enfants qui souffrent de malnutrition. En moyenne, la proportion d'enfants âgés de moins de cinq ans souffrant d'un retard de croissance en Afrique de l'Ouest était de 31,55 % de 2000 à 2018, et celle des enfants âgés de moins de cinq ans en surpoids était de 2,4 % pendant la même période.

A. Contexte et objectifs du programme

Les objectifs de développement (ODP) dudit programme sont de renforcer la résilience des systèmes alimentaires aux chocs en Afrique de l'Ouest. La résilience est la capacité des ménages, des familles, des communautés et des systèmes vulnérables à faire face à l'incertitude et au risque de chocs, à résister et à réagir efficacement face à ces chocs, ainsi qu'à se rétablir et à s'adapter durablement. Les chocs peuvent être provoqués par le changement climatique, les marchés, la dégradation de l'environnement, les conflits ou les crises sanitaires auxquels le système alimentaire peut être potentiellement exposé.

B. Contexte de l'étude

Par la nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, le Programme FSRP est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux majeurs (importants). C'est pourquoi le risque environnemental et social est classé comme substantiel selon la législation nationale et les critères de classification environnementale et sociale de la Banque mondiale. Systématiquement certaines Normes Environnementales et Sociales (NES) de la Banque sont retenues pour s'appliquer au programme afin de prévenir et atténuer les incidences négatives qui pourraient découler de la mise en œuvre du programme sur l'environnement et la population bénéficiaire. Il s'agit de la NES 1 « Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux » ; NES 2 « Emploi et conditions de travail » ; NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution » ; NES 4 « Santé et sécurité des populations » ; NES 5 « Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire » ; NES 6 « Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques » ; NES 8 « Patrimoine culturelle » et NES 10 « Mobilisation des parties prenantes et information ». La NES 7 « Peuples autochtones, communautés locales traditionnelles d'Afrique subsaharienne historiquement défavorisées » sera également appliquée si cela s'avère nécessaire au cours de la mise en œuvre du projet.

En référence à la Norme Environnementale et Sociale n° 02 de ce cadre, relative à l'emploi et aux conditions de travail, l'Unité de Gestion du Projet est l'entité en charge de l'élaboration de procédures de gestion de la main d'œuvre exposant les conditions de travail des travailleurs directs, des prestataires des services et des principaux fournisseurs des biens ainsi que des communautés le cas échéant, pour la mise en œuvre du projet.

⁴ Ivanic et Martin, 2018.

Le projet a la responsabilité de promouvoir un environnement de travail sain et assez motivant dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. Pour ce faire, le projet compte établir et maintenir les bonnes relations de travail 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 des services et des biens du Projet, l'Unité de Gestion du Projet a commandité l'élaboration des présentes procédures de gestion de la main d'œuvre (PGMO).

Le présent PGMO a pour objectif principal de décrire la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Il permet également d'identifier de façons dynamiques les problèmes potentiels liés à la main d'œuvre dans le contexte du Programme sur la Résilience du Système Alimentaire en Afrique de l'Ouest

Elle permettra de :

- a. Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- b. Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- c. Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- d. Protéger et promouvoir la sécurité et la santé physique et psychosocial des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines y compris des environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS) ;
- 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.

➤ 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 et NES 1 (Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux sociaux)⁵
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-NES2⁶ et NES1⁷
- Note de Bonnes Pratiques : 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 civil⁸
- 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

⁵ <https://pubdocs.worldbank.org/en/936531525368193913/Environmental-Social-Framework-French2.pdf>

⁶ <http://documents1.worldbank.org/curated/en/469291548455365686/ESF-Guidance-Note-2-Labor-and-Working-Conditions-French.pdf>

⁷ <http://documents1.worldbank.org/curated/en/416971548455364202/ESF-Guidance-Note-1-Assessment-and-Management-of-Environmental-and-Social-Risks-and-Impacts-French.pdf>

⁸ <http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>

- 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 Internationales du Travail (OIT/BIT) n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants).

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

Pour la mise en œuvre du projet, les structures principales identifiées à ce jour sont l'UGP du FSRP sous la tutelle du Ministère en charge de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche ; qui est l'agence d'exécution du projet et responsable de la coordination nationale, sous la direction du secrétaire général du ministère. Tout le personnel impliqué dans la mise en œuvre du projet interviendra sur une durée de cinq (5) années. Le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur la demande du projet. Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié à date.

1.1-Effectifs de travailleurs du projet

Le principal acteur de la mise en œuvre du projet au niveau du Mali est l'Unité de Gestion du FSRP. Il compte sur le personnel mutualisé du Projet de Développement de la Productivité et de la Diversification Agricole dans les Zones Arides du Mali PDAZAM (18) et le personnel complémentaire (11). Tout personne liée au projet et toute catégorie de personnel devront signer un Code de Conduite qui est en Annexe 03, du présent document, contenant des clauses spécifiques concernant le Travail des enfants, le travail forcé et l'interdiction de toutes formes d'EAS/HS en décrivant les sanctions claires au cas de non-respect de ces clauses. Il s'agit de :

3.2-Types de travailleurs dans le cadre du Programme

Conformément à la catégorisation de la NES 2, le FSRP emploiera : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels.

- a) **Travailleurs directs.** 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 FSRP. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de (i) personnel l'Unité de Gestion du Projet (UGP) dont le nombre est estimé à environ trente-sept (29) personnes constituées par un Coordinateur National, Directeur Technique, Spécialiste en gestion financière, Comptable, Spécialiste en Passation des Marchés, Assistant en Passation des Marchés, Spécialiste en suivi-évaluation, Assistant suivi évaluation, Spécialiste en NTIC, Spécialiste en Environnementale, Spécialiste en sauvegarde sociale, Assistant en Sauvegarde Environnementale (Koulikoro et Kayes), Assistant en Sauvegarde en Développement Social (Koulikoro et Kayes), Assistant en Sauvegarde Environnementale (Ségou, Mopti et Sikasso), Assistant en Sauvegarde en Développement Social (Ségou, Mopti et Sikasso), Spécialiste en Genre, Spécialiste en Infrastructure, Spécialiste en agro-hydro –météorologie, Spécialiste en gestion intégrée du paysage, Spécialiste en Economie des Filières Agricoles, Assistant en mise en valeur agricole, Assistant en facilitation du commerce et développement de chaine de valeur, Auditeur Interne, Coordinateur régional (Koulikoro et Kayes), Coordinateur régional (Ségou, Mopti et Sikasso), Chauffeurs; et (ii) d'autres consultants que le projets contractera directement pour

effectuer les travaux du projet.

- b) **Travailleurs migrants.** À l'étape de la mise en œuvre des activités du programme, toute personne physique et/ou morale de toutes nationalités répondant aux profils des besoins exprimés peuvent être employée. Elles seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale.
- c) **Travailleurs contractuels.** On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du FSRP les personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du programme, indépendamment de la localisation de ces travaux.
- d) **Les Travailleurs Communautaires.** Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le programme. Les travailleurs communautaires seront impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets, ils pourront recevoir une rémunération monétaire et leur travail manuel pourrait être considéré comme une contribution « en nature » au coût total des sous-projets. Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions.

1.2. Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre

Le personnel de l'UGP sera recruté depuis le démarrage du projet jusqu'à sa clôture.

Au cours de la mise en œuvre du programme, à la lumière des besoins, l'UGP recourra par avis d'appel à manifestation d'intérêt au recrutement d'experts ou personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés

Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice du projet

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT
Travailleurs Directs			
Coordinateur National	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des programmes.	Après la mise en vigueur du programme
Directeur Technique	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des programmes.	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en gestion financière	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Après la mise en vigueur du programme
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en PM	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Après la mise en vigueur du programme

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT
Travailleurs Directs			
Assistant en PM	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Après la mise en vigueur du programme
Assistant suivi évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en NTIC	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en Environnementale	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en sauvegarde sociale	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du programme.
Assistant en Sauvegarde Environnementale de Koulikoro et Kayes,	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du programme
Assistant en Sauvegarde en Développement Social de Koulikoro et Kayes,	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du programme
Assistant en Sauvegarde Environnementale de Ségou, Mopti et Sikasso	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du programme
Assistant en Sauvegarde en Développement Social de Ségou, Mopti et Sikasso	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances sociales et normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en Genre	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en Infrastructure	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en	Après la mise en vigueur du programme

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT
Travailleurs Directs			
		infrastructure et aménagement hydrauliques	
Spécialiste en agro-hydro – météorologie	1	Connaissance en agro-hydro – météorologie	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en gestion intégrée du paysage	1	Connaissance en gestion intégrée du paysage	Après la mise en vigueur du programme
Spécialiste en Economie des Filières Agricoles	1	Connaissance en Economie des Filières Agricoles	Après la mise en vigueur du programme
Assistant en mise en valeur agricole	1	Connaissance à la mise en valeur agricole	Après la mise en vigueur du programme
Assistant en facilitation du commerce et développement de chaîne de valeur	1	Connaissance en facilitation du commerce et développement de chaîne de valeur	Après la mise en vigueur du programme
Auditeur Interne	1	Connaissances en audit	Après la mise en vigueur du programme
Coordinateur régional de Koulikoro et Kayes	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des programmes.	Après la mise en vigueur du programme
Coordinateur régional de Ségou, Mopti et Sikasso	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des programmes.	Après la mise en vigueur du programme
Chauffeurs	2	Expérience en conduite	Après la mise en vigueur du programme
Consultant	70	Personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés	Après la mise en vigueur du programme

2. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE

2.1- Activités du projet

Le FSRP est une initiative dont l'objectif de développement proposé est “ d'améliorer la résilience des pasteurs et des agropasteurs dans certaines zones de la région, et de renforcer les capacités des pays à répondre rapidement et efficacement aux crises ou aux urgences pastorales”. Les activités à y entrevoir tournent autour des sous-composantes à savoir :

- **Composante 1 : Services de conseil numériques pour la prévention et la gestion des crises agricoles et alimentaires**
 - Sous-composante régionale 1.1 : Amélioration des systèmes de prévention et de suivi des crises alimentaires ;
 - Sous-composante nationale 1.2 : Renforcement de la création et de la fourniture de services de conseil numériques pour les exploitants agricoles
- **Composante 2 : Durabilité et capacité d'adaptation de la base de production des systèmes alimentaires**
 - Sous-composante régionale 2.1 : Adaptation et adoption d'innovations et de technologies pour des systèmes alimentaires résilients ;
 - Sous-composante nationale 2.2 : Renforcement de la sécurité alimentaire par des pratiques durables dans des zones ciblées
- **Composante 3 : Intégration des marchés et commerce**
 - Sous-composante régionale 3.1 : Facilitation du commerce dans les principaux corridors et consolidation du système de réserve alimentaire
 - Sous-composante nationale 3.2 : Soutien au développement des chaînes de valeur stratégiques
- **Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence imprévue**
- **Composante 5 : Gestion du programme.**

La mise en œuvre du projet sera conduite au Mali par l'Unité de Gestion du Projet sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP). Elle va s'appuyer sur le personnel de l'UGP, les cadres des différents services déconcentrés du Ministère en charge de l'Agriculture et les prestataires de service.

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

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres aux :

- Conditions de travail et d'emploi ;
- Discrimination et l'inégalité des chances ;
- Travail des enfants ;
- Travail forcé ;
- Santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats ;
- Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels seront exposés la main-d'œuvre mobilisée par le projet.

Tableau : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
Conditions de travail et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ; • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ; • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ; • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants. 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives au condition de travail sur tous les chantiers (Fermes agricoles); • Appuyer et suivre la mise en place des Comités de gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du programme ; • Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ; • Mettre à disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ; • Élaborer et suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre ; • Mettre à disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, ou prendre des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ; • Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales. 	UGP/Prestataires
Risques spécifique liés à la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • Risques en lien avec les activités de suivi des travaux ; • Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail ; • Risques en lien avec la non implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain ; • Évaluer tous les travailleurs du projet afin d'assurer de la qualité des activités pendant la mise en œuvre du projet, • Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties ; • Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs 	UGP

	<ul style="list-style-type: none"> • Risques en lien avec le non-respect des prescriptions des plan d'engagement environnemental et social, • Risques en lien avec la non rémunération du personnel et des prestataires, • Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet, • Risques en avec la non mis en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet ; • Veiller au respect des termes contractuels ; • Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet ; • Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet ; • Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS • 	
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet ; • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinaires et de l'accès à l'information ; • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ; • Mettre en place un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ; • Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ; • Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi. 	Prestataires
		<ul style="list-style-type: none"> • Demander au contractant d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée ; • Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail ; • Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles. 	UGP

<p>Mauvais comportement des travailleurs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement moral, et abus de pouvoirs ; • Harcèlement sexuel et intimidation ; • Violence basée sur le genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel. ; • Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail ; • Risque de Contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des pesticides ; • Risque de conflits en lien avec la Pertes de bien socio-économiques ; • Déplacement involontaire de populations ou d'activités économiques ; • Afflux des travailleurs dans la zone du projet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et mettre en œuvre un plan d'action de réinstallation au niveau des différentes zones du projet afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens ; • Prendre des dispositions pour interdire des travaux nocturnes sur les chantiers ; • Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales ; • Toute personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ; • Mettre en place les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect des codes des conduits (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ; • La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que la signature de code de conduite du projet, les MGP etc. les services de prise en charge disponible ; • Intégrer des mesures de prévention, sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA, VBG/EAS/HS aux PGES des futures EIES du projet ; • Assurer les éclairages suffisants, les toilettes séparées pour les hommes et femmes qui puissent être fermes à partir de l'intérieur ; • Veuillez à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ; • Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs sur les chantiers ; • Veuillez au respect des mesures barrières sur tous les chantiers ; 	<p>UGP/Prestataires</p>
---	--	---	--------------------------------

		<ul style="list-style-type: none"> Afficher des codes de conduites au niveau de la base vie des chantiers. 	
Travail des enfants (moins de 14 ans)	<ul style="list-style-type: none"> Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ; Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. 	<ul style="list-style-type: none"> Veillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineur (moins de 14 ans) y compris des pénalités pour non-conformité ; Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités ; Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers ; Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers. 	UGP/Prestataires
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré 	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers 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 dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre. 	UGP
Risques liés à l'insécurité dans certaines	<ul style="list-style-type: none"> Risque d'attaque terroriste notamment dans la région de Ségou ; Risque d'enlèvement ; 	<ul style="list-style-type: none"> Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité ; Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; 	UGP/Prestataires

zones du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourds...) • Risque en lien avec les regroupements sur les chantiers • Risque en lien avec la présence des entreprises en charge des travaux au niveau des zones • Risques liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation du projet ; • Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité dans la planification des interventions de terrain ; • Élaborer un plan de gestion de sécurité au niveau des zones du projet ; • Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité à toutes les étapes de mise en œuvre du projet ; • Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ; • Traiter prioritairement avec les entreprises locales ; • Recruter prioritairement la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention. 	
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses surtout lors des traitements phytosanitaires cf Composante 1.1 • Risque de Contamination dû au non-respect du port d'EPI ; • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de la maladie à coronavirus (COVID 19) • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; • Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses, • Réaliser des bilans de santé, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche ; • Respecter les mesures barrières • Élaborer et mettre en place des procédures permettant d'éviter les contacts directs, comme des téléconsultations médicales et la diffusion des instructions en continu ; • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • Veuillez à ce que tous les chantiers soient gère de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; • Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. 	UGP/Prestataires

		<ul style="list-style-type: none"> • L'identification des risques potentiels pour les travailleurs; • Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ; • Former les travailleurs risques et gestion des risques sur les chantiers ; • Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel ; • Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; • Intègre au PGES chantier des mesures SST ; • Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez à leur application ; • Préparer un plan de gestion des déchets et veuillez à sa mise en œuvre ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. 	
Afflux de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> • La pression sur les ressources en eau ; • Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS ; • L'inflation des produits de première nécessité ; • Diminution du nombre d'emploi pour les locaux ; • Risque de conflits avec les populations hôtes ; • Risque de non-respect des us et coutumes . 	<ul style="list-style-type: none"> • Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. • Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux ; • Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs ; • Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers ; • Veuillez au respect des dispositions des codes de conduites. 	UGP/Prestataires
Violences Basées sur le Genre	<ul style="list-style-type: none"> • Afflux de la main d'œuvre • Risques de viol • Risque d'exploitation et d'abus sexuel • Risque de harcèlement sexuel • Non existence de code de bonnes conduites 	<ul style="list-style-type: none"> • S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien Compris : <ul style="list-style-type: none"> ○ S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. 	UGP/Prestataires

	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/HS • Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux • Manque d'existence de panneaux signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier • Manque d'éclairage des espace public autour du chantier • Non existence des VBG y compris EAS/HS dans les contrats 	<ul style="list-style-type: none"> ○ S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. ○ Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite. ○ Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines. • Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. • Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur • Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site • S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés • Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur <ul style="list-style-type: none"> a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation b) les politiques et mécanismes de gestion sensible a l'EAS/HS et c) les services multisectoriels disponibles pour les survivant (e) s des VBG soient réalisées • Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces • Intégrer les dispositions EAS/HS à tous les contrats • Recruter un spécialiste EAS/HS au niveau de l'UGP du projet 	
--	--	---	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique a l'EAS/HS. • Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder le MGP au cas de non-respect des codes des conduits, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; • Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non-tolérant les EAS/HS • Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en sauvegarde sociale avec une expertise en genre et VBG 	
--	--	--	--

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

3.1- Base législative du PGMO

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

- a) La loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 portant code du travail en République du Mali
- b) La loi n° 2017-21 du 02 juin 2017/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°92-020/23 Septembre 1992
- c) La loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale (modifiée par la loi n°03-036 du 30 décembre 2003 et la loi n°06-008 du 23 janvier 2006).

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

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

Les termes institués par les lois et les règlements en vigueur au Mali, 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.

3.2- Documents de gestion de la relation employeur-travailleur

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

En conclusion ; les procédures de gestion de la main d’œuvre recommandent 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.

3.3. Code de travail et juridique au Mali relatif au genre

TITRE IV.- HYGIENE ET SECURITE

Chapitre I.- Généralités

Article L.170: Sont soumis aux dispositions du présent chapitre et des décrets et arrêtés pris pour son application, les établissements de toute nature où sont employés des travailleurs au sens de l'article L.I.

Article L.171: Des décrets déterminent notamment :

1. les mesures générales et spécifiques de protection, de prévention et de salubrité applicables à tous les établissements et emplois mentionnés à l'article précédent ;
2. les mesures relatives à l'organisation et au fonctionnement des organismes ayant pour mission d'aider à l'observation des prescriptions d'hygiène et de sécurité, et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la protection de la santé des travailleurs ;
3. les mesures relatives à l'exposition, à la vente ou à la cession, à quelque titre que ce soit, des machines, appareils et installations divers présentant des dangers pour les travailleurs ;
4. les mesures relatives à la distribution et à l'emploi de substances ou de préparations à usage industriel, présentant des dangers pour les travailleurs.

Un décret peut fixer les prescriptions particulières à certaines professions ou à certains types de matériels, de substances, d'agents, de procédés de travail ou d'installations, ou à certaines catégories de travailleurs.

Article L.172: L'employeur est responsable de l'application des mesures prescrites par les dispositions du présent chapitre et par les textes pris pour leur application.

Article L.173: L'inspecteur du travail contrôle le respect par l'employeur des dispositions en matière d'hygiène et de sécurité.

Article L.174: Avant la constatation des infractions aux dispositions du présent chapitre par procès-verbal, la procédure de la mise en demeure est obligatoirement appliquée.

Cette mise en demeure doit être faite par écrit soit sur le 3ème fascicule du registre d'employeur, soit par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle est datée et signée, elle précise les infractions relevées ou les dangers constatés et fixe les délais d'exécution à l'expiration desquels ils devront avoir disparu.

Les délais minimums d'exécution de la mise en demeure, les possibilités de recours et l'autorité qui a qualité pour statuer sont fixés pour chaque branche d'activité par un arrêté du Ministre chargé du travail.

Article L.175: Lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs non visés par les textes prévus à l'article L.171, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du travail d'y remédier par les formes et conditions prévues à l'article précédent. L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur.

Les heures chômées de ce fait donneront lieu à une rémunération au même titre que des heures de travail effectif.

L'employeur qui conteste le bien-fondé des mesures prises par l'inspecteur du travail a la possibilité d'effectuer un recours administratif auprès du Ministre chargé du travail.

Article L.176: L'employeur est tenu d'aviser l'inspecteur du travail dans un délai de quarante-huit heures de tout accident du travail survenu ou de toute maladie professionnelle constatée dans l'entreprise.

Cette déclaration se fait conformément aux prescriptions fixées en la matière par le code de prévoyance sociale.

Article L.177: Toute entreprise ou tout établissement est tenu d'assurer un service médical ou sanitaire à ses travailleurs.

Le code de prévoyance sociale détermine les modalités d'exécution de cette obligation.

CHAPITRE II.- DU TRAVAIL DES FEMMES ET DES ENFANTS

Article L.178: Toute femme enceinte dont l'état a été constaté médicalement peut rompre son contrat après avoir informé son employeur vingt-quatre heures à l'avance, sauf cas de force majeure, et sans avoir à payer une indemnité compensatrice de préavis.

Article L.179: Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de 14 semaines. Ce congé commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'expiration des 14 semaines de congé.

Article L.180: L'intéressée ne peut être employée pendant une période consécutive de sept semaines dont trois semaines avant la date présumée de l'accouchement.

Article L.181: En cas de maladie attestée par un certificat médical et résultant de la grossesse ou des couches, la femme peut prétendre à une prolongation de congé de 3 semaines.

Article L.182: Pendant le congé de maternité visé à l'article L.179, l'intéressée a droit aux soins gratuits et à la rémunération qu'elle percevait au moment de la suspension du travail, dans les conditions fixées par le code de prévoyance sociale.

Elle conserve en outre le droit aux prestations en nature.

Article L.183: Lorsque la femme ne peut, par suite de maladie, reprendre son travail à l'expiration de son congé de maternité, la suspension du contrat de travail prend effet pour compter du premier jour suivant l'expiration dudit congé.

Dans ce cas, l'employeur est tenu dès le premier jour suivant la prolongation prévue à l'article précédent de l'indemniser dans les conditions fixées à l'article L.37 du présent code.

Pendant toute la période de suspension, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail.

Article L.184: Pendant une période de quinze mois à compter de la naissance de l'enfant, la mère a droit à ses repos pour l'allaitement sur le lieu du travail.

La durée totale de ces repos ne peut dépasser une heure par journée de travail.

Ces arrêts de travail ne peuvent entraîner une diminution des rémunérations.

La mère peut, pendant cette période, rompre son contrat de travail dans les mêmes conditions que celles visées à l'article L.178.

Article L.185: Il est interdit d'employer les femmes, les femmes enceintes et les enfants à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

Article L.186: Le repos des femmes et des enfants doit avoir une durée de douze heures consécutives au minimum.

Le travail de nuit des femmes et des enfants dans l'industrie est interdit.

Article L.187: Les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise, même comme apprentis, avant l'âge de quatorze 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.188: L'inspecteur du travail peut requérir l'examen des femmes et des enfants par un médecin, en vue de vérifier si le travail dont ils sont chargés n'excède pas leurs forces. Cette réquisition est de droit à la demande des intéressés.

La femme ou l'enfant ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté à un emploi convenable. Si cela n'est pas possible, le contrat est résilié du fait de l'employeur.

Article L.189: Des décrets fixeront d'une part, les conditions de travail des femmes et des femmes enceintes, et notamment la nature des travaux qui leur sont interdits, d'autre part, la nature des travaux et des catégories d'entreprises interdits aux jeunes gens et l'âge limite auquel s'applique l'interdiction.

4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

1. De faire assurer les soins de première urgence ;
2. D'aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou à défaut, le médecin, le plus proche ;
3. Éventuellement de diriger la survivant(e) 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. 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 pastoralisme ;
- c) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- e) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- f) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- g) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En plus des références ci-dessus, il sera appliqué des conventions internationales applicables et des directives sur les questions de santé et de sécurité et d'autres directives 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)
- La planification des contingences pour les chantiers de la Banque mondiale en réponse à la COVID-19

En matière de prévention et de dépistage des maladies, de développement et de mise à l'essai de vaccins la loi 98 – 036 du 20 juillet 1998 régissant la lutte contre les épidémies et les vaccinations obligatoires contre certaines maladies et les directives de l'OMS seront d'application ; la construction et l'exploitation d'installations de traitement des déchets dans le cadre de ce projet seront faites en respectant le Décret 01 – 394P RM relatif à la Gestion des déchets solides en République du Mali.

Les questions relatives au confinement/à l'isolement, au suivi, à la supervision et à la notification des cas de COVID-19 par le personnel clé, à la préparation et à la réponse aux situations d'urgence ; seront gérées suivant les directives de l'OMS citées plus haut.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Le FSRP sera mis en œuvre par une unité de gestion de projet du PDAZAM. L'UGP qui sera chargée de la mise en œuvre du projet sera dirigée par le Coordinateur. Ainsi, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet est assuré par celui-ci.

Pendant la mise en œuvre du projet, les aspects Santé et Sécurité au travail sera prise en compte par les dispositions prévues dans la NES2 de la Banque mondiale. Le Spécialiste de la Gestion Financière de l'UGP, sous la supervision du coordinateur et avec l'appui des spécialistes en sauvegardes sera chargé de son exécution.

En ce qui concerne la formation des travailleurs au respect des mesures de sécurités et à la prise en compte des mesures relatives au coronavirus, elle sera coordonnée par l'UGP en collaboration avec les services techniques de l'État.

Concernant la gestion des plaintes, elle relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place et formé par l'UGP.

Les points ci-dessous donne plus de détails sur les rôles et responsabilités des personnes impliquées dans la mise en œuvre du présent PGMO.

1) 7.1-Mise en œuvre du PGMO

La garantie de la mise en œuvre de ce PGMO relève de la responsabilité du Coordinateur Général du projet. Il est appuyé par le Spécialiste de la Gestion Financière du programme et par les personnes en charge des aspects environnemental et social.

2) 7.2-Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

Sont en charge du recrutement et gestion des travailleurs de l'Unité de gestion du Projet :

- Coordinateur National du FSRP ;
- Spécialiste en passation de marché ;
- Spécialiste de la Gestion Financière (gestion des travailleurs).

3) 7.3-Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

Seront en charge du recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants

- Coordinateur National du FSRP ;
- Spécialiste en passation de marché ;
- Spécialiste de la Gestion Financière (gestion des travailleurs).

4) 7.4-Santé et sécurité au travail

Seront en charge du suivi et contrôle de la Santé et sécurité au travail

- Coordinateur National du FSRP ;
- Spécialiste de la Gestion Financière (gestion des travailleurs).

5) 7.5-Formation des travailleurs

Seront en charge de la Formation des travailleurs ;

- Experts et Spécialistes du Projet suivant les thèmes de formation identifiés

6) 7.6-Gestion des plaintes des travailleurs

Seront en charge du traitement et du suivi de la Gestion des plaintes des travailleurs

- Spécialiste en Développement Social ;
- Spécialiste de la Gestion Financière (gestion des travailleurs).

Les agents de l'État impliqués dans la mise en œuvre du Programme seront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

6. POLITIQUES ET PROCÉDURES

6.1 Santé et Sécurité au Travail

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

Des procédures (l'identification des risques potentiels pour les travailleurs, la mise en place de mesures de prévention et de protection, la formation des travailleurs et la tenue des dossiers de formation ; la documentation et la déclaration des incidents au travail et des accidents ; la préparation aux situations d'urgence et les mesures à prendre pour prévenir les accidents du travail) 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 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.

Finalement, les risques d'exploitation et abus sexuels et harcèlement sexuel au Travail devraient être examinés et les mesures de les atténuer et les résoudre devraient être incluses dans le PGES. Ces mesures devraient inclure la signature de Codes des Conduites et formations régulières des travailleurs, en plus des sensibilisations des communautés sur les comportements interdits, et la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes (MGP) adaptés à répondre aux plaintes liées au EAS/HS de façon rapide, confidentielle, dans le respect de l'éthique, et centrée sur le/la survivant(e). En plus, au niveau du service les installations hygiéniques séparées pour les femmes devraient être réalisées , avec la possibilité de les fermer à clés à partir de l'intérieur, et des affichages devraient être placés dans les espaces publics au bureau pour rappeler à tout travailleur les comportements interdits et les sanctions applicables ainsi e que sur la procédure d'accès au MGP.

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

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail sera mis en place et comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité,

psychosociaux et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats.

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

- les directives intérimaires de l'OMS sur la lutte anti-infectieuse indiquent les stratégies de lutte anti-infectieuse en cas de suspicion de COVID-19,
- les directives intérimaires de l'OMS sur l'emploi des EPI face à la COVID-19 donnent les meilleures indications sur l'utilisation rationnelle des équipements de protection individuelle,
- les Conseils sur le port du masque dans le cadre de la COVID-19 détaillent les bonnes pratiques en matière d'usage des masques,
- les directives de l'OMS sur l'organisation du lieu de travail face à la COVID-19 donnent des conseils relatifs au lieu de travail,
- les directives intérimaires de l'OMS sur la gestion de l'eau, de l'assainissement et des déchets en lien avec les virus, notamment celui responsable de la COVID-19.

6.2- Autres politiques générales applicables

6.2.1- Droit de se constituer en association

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

Le droit des travailleurs du 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 FSRP.

6.2.2- Champ d'action des organisations professionnelles

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

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

Article L.265 : Des délégués du personnel sont élus dans chaque établissement comprenant plus de dix (10) travailleurs. La durée de leur mandat est d'un an. Leur mission est organisée par l'article L 278 du code du travail.

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

7. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI

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 malienne⁹ le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera. Ainsi, l'âge minimum à prévoir dans les présentes procédures de gestion de la main d'œuvre sera de **15 ans** conformément à la loi du Mali.

Les personnes mineures, ayant dépassé l'âge minimum, ne doivent toutefois 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 femmes¹⁰ et des femmes enceintes. Le projet et ses prestataires ou entreprises devront faire état du type de travaux que les personnes mineures ne pourront pas exercer sur le projet.

Au Mali selon l'Article L.6 du code du travail, 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,

⁹ 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

¹⁰ Dans le mini pad il est prévu différentes activités au niveau de la prise en compte genre : les activités liées à l'accès aux intrants agricoles (engrais, semences), des subventions seront accordées aux femmes (à hauteur de 90%). L'accès au foncier sera amélioré avec l'octroi de 15% des 810 hectares de plaines inondables aménagés seront attribués aux femmes et aux jeunes et 30% des 75 hectares des fermes agricoles communautaires intégrées seront attribués aux femmes, jeunes et handicapés.

tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune survivant de trafic humain ne sera employée sur le projet.

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.

CONDITIONS GÉNÉRALES

8.1-Des rémunérations

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

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

8.2-Des périodes de repos

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

8.3-Des conditions de licenciement

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

Les conditions de licenciement d'un travailleur sont prévues par le code du travail du Mali ce qui est en accord avec les dispositions de la NES 2.

Le Contrat peut être résilié par chaque Partie selon les dispositions ci-après :

19.1 : Par le Client : Le Client a le droit de résilier le Contrat à la suite de l'un quelconque des événements indiqués aux paragraphes (a) à (e) de la présente Clause. Dans pareil cas, le Client remettra un préavis par notification écrite d'au moins trente (30) jours calendaires au Consultant pour les cas visés sous (a) à (e), de soixante (60) jours calendaires pour le cas visé sous (d):

- a. Si le Consultant ne remédie pas à un manquement à ses obligations contractuelles, comme spécifié dans la notification de suspension suivant l'article 16
- b. Si le Consultant ou prestataire devient insolvable ou fait faillite ou entre en règlement judiciaire, en liquidation ou redressement judiciaire, que ce soit volontairement ou non
- c. Si le Consultant ne se conforme pas à la décision finale prise à la suite d'une procédure

- d'arbitrage engagée conformément aux dispositions du paragraphe 15
- d. Si, suite à un cas de Force majeure, le Consultant est placé dans l'incapacité d'exécuter une partie substantielle des Services pendant une période supérieure à soixante (60) jours calendaires
 - e. Si le Client, de sa propre initiative et pour quelque raison que ce soit, décide de résilier le Contrat

En outre, si le Client s'aperçoit que le Consultant s'est livré à des manœuvres de corruption, frauduleuses, collusoires, coercitives ou obstructives, lors de la soumission ou de l'exécution du Contrat, le Client a le droit de résilier le Contrat, après notification écrite de quatorze (14) jours calendaires au Contractuel.

19.2 Par le Consultant: Le Consultant a le droit de résilier le Contrat, par notification écrite effectuée dans un délai qui ne saurait être inférieur à trente (30) jours calendaires, suivant l'un des cas décrits aux paragraphes (a) à (d) ci-après:

- a. Si le Client ne règle pas, dans les quarante-cinq (45) jours suivant réception de la notification écrite du Consultant d'un retard de paiement, les sommes qui sont dues au Contractuel, conformément aux dispositions du Contrat, et non sujettes à contestation conformément aux dispositions du paragraphe 15.
- b. Si, à la suite d'un cas de Force majeure, le Consultant se trouve dans l'incapacité d'exécuter une partie substantielle des Services pendant une période d'au moins soixante (60) jours calendaires.
- c. Si le Client ne se conforme pas à la décision finale prise suite à une procédure d'arbitrage rendue conformément aux dispositions du paragraphe 15.
- d. Si le Client a manqué à ses obligations contractuelles et n'y a pas remédié dans un délai de quarante-cinq (45) jours (ou tout délai additionnel que le Consultant aurait accepté par écrit) après réception de la notification faite par le Consultant de ce manquement.

8.4-De la Non-discrimination et égalité des chances

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

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

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

Ainsi les dispositions de la NES 2 s'appliquent en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre du présent programme et précisément au Mali.

9. 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 doit 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. Ce mécanisme doit offrir aux travailleurs plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes, disposer d'un registre des plaintes pour servir en même temps d'archive, être publié et connu de tous les travailleurs, avoir une procédure transparente de résolution des plaintes et offrir la possibilité au travailleur de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction.

La procédure sera déclenchée par le plaignant dès l'émission de la plainte par écrit dans le registre ou par voie orale par téléphone dans le local de l'UGP et sur le terrain. Il est à noter que le projet mettra au niveau de tous les sites d'intervention un registre de plainte qui sera acheminé à l'UGP dès que renseigné soit par le plaignant soit par le représentant du comité de gestion des plaintes au compte du plaignant. Ce registre des plaintes devra servir en même temps d'archive, et devra être publié et connu de tous les travailleurs.

Les procédures ci- en bas décrivent l'acheminement pour les plaintes standards, mais il faut noter que pour les plaintes sensibles tels que celles liées aux EAS/HS, les protocoles séparés vont être élaborés pour assurer que a) la Banque mondiale soit immédiatement informé de ces plaintes avec les informations de date de l'incident, date du rapport de l'incident, âge/sexe/genre de survivante, âge/sexe/employeur de l'auteur présumé, si la survivante déclare que l'incident était lié au projet, et les services offerts et acceptés/reçus par la survivante¹¹ ; b) la survivante doit être immédiatement référée aux services de base (médicale, psychosociales, et si possible et souhaité, légaux) ; c) la confidentialité et les principes directeurs pour assurer que les procédures soient centrées sur la survivante sont respectés à toute étape de processus/accompagnement des personnes survivantes. Ces protocoles¹² devraient décrire clairement qui est responsable de la gestion des cas de EAS/HS au niveau de MGP (par exemple, un point focal/experte EAS/HS), les fiches à remplir (différentes de celles d'autres formes de plainte, voir Annexe 4), et les protocoles de stockage et partage des informations pour assurer la confidentialité et non-divulgateion des informations sur la survivante ou l'auteur présumé. Ces protocoles vont être développés par un consultant avec une expertise en EAS/HS et inclus comme annexes du document de MGP. Le programme s'appuyera sur le MGP du PDAZAM tout en l'adaptant à son contexte.

Pour les plaintes non-liées à l'EAS/HS, dès que le ou la plaignant(e) ce renseigne le registre des plaintes, le préposé chargé des plaintes dispose de sept (7) jours au plus pour étudier la plainte et préparer le dossier y afférent. Ensuite, le **comité de gestion des plaintes** (cela sera déterminé après le screening social) est convoqué dans un délai de cinq (5) jours. Dans les cinq (5) jours qui suivent, le proposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant. Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus. Dans le cas contraire, il adresse un recours à la **commission de règlement des plaintes** (cela sera déterminé après le screening social), qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement dans un délai de cinq (5) jours. La Direction du Projet dispose de sept (7) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant.

¹¹ Cela sera déterminée à la suite d'une investigation.

¹² Pour les cas de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel, le programme doit travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de EAS/HS enregistrées seront directement transférées et traités par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Programme (ex. ministère de la promotion de la femme de l'enfance et de la famille, Associations ou ONG, plateforme, police, etc.)

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

Le Comité de gestion des plaintes proposé est composé comme suit¹³:

- Président ou présidente ;
- Secrétaire : (un homme ou une femme)
- Deux chargés de communication : (un homme et une femme)
- Trois membres : (dont au moins une femme)

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

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante. À la date des investigations (Janvier 2021), il n'a encore aucun fournisseur identifié.

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

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

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire¹⁴ qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement. Ce formulaire obligatoire est complété par les fournisseurs et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.

¹³La composition comprend : membre de la communauté bénéficiaire, accepter de travailler (avec une allocation) dans le cadre du CGP, être accepté et avoir une bonne renommée au sein de la communauté, être honnête, impartial, disponible, discret, patient et productif. Avec l'approche participative, ils peuvent être flexibles. Il reviendra enfin à la communauté de décider du mode de choix de ses représentants (par vote ou par consensus). Le plus important est que le processus soit conduit de manière transparente et participative avec la volonté et la disponibilité affichées des personnes choisies.

¹⁴ Ce questionnaire doit être élaboré par le spécialiste en développement social et le spécialiste en Passation de Marché lors de la mise en œuvre avant l'embauche des prestataires et les fournisseurs.

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.

TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Les composantes liées à l'amélioration à l'aménagement des terres ainsi qu'à l'amélioration de l'inclusion sociale et économique des femmes et des jeunes, peuvent recourir à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution aux activités du projet, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. 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.

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. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet avec un MGP du PDAZAM contextualisé au PRSA.

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.

11. EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

À la date des investigations (Janvier 2021), il n'y a encore aucun fournisseur identifié. Le projet mettra en place un système de suivi des mesures ci-dessus indiquées pour garantir de meilleures conditions de travail aux travailleurs du fournisseur et à ses éventuels prestataires. Un rapport de suivi trimestriel devra être élaboré à cet effet.

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

ANNEXE 01 : CODE DE CONDUITE ENTREPRISE

Pour la prévention de toutes formes de violences basées sur le genre et des actes de maltraitance des enfants, de travail forcé et la mise en œuvre des Normes Environnementales et Sociales

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement et le bien-être de la communauté. Pour ce faire, l'entreprise s'engagera à respecter les normes de sauvegardes environnementales et sociales du Projet et de maintenir un environnement dans lequel toutes formes d'EAS/HS, de maltraitance envers des enfants et de travail forcé ne seront tolérées sous aucun prétexte par les employés, les sous-traitants, les fournisseurs, associés ou représentants de l'entreprise.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet soient conscientes de cet engagement, l'entreprise s'engage à respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront dans toutes ces rigueurs à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs :

1. GENERALITES

- a. L'entreprise, et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs, s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes en matière d'EAS/HS, VCE et NES.
- b. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre le « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES), suivant les clauses environnementales et sociales du DAO.
- c. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes 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, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes d'EAS/HS, de travail forcé et de maltraitance des enfants constituent une violation de cet engagement.
- d. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute forme de discrimination.
- e. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
- f. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes de sauvegardes environnementales et sociales).
- g. L'entreprise protégera les biens du Programme et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

2. HYGIENE ET SECURITE

- a. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion environnementale et sociale du Programme soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
- b. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
- c. L'entreprise :
- d. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;

- e. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
- f. L'entreprise veillera à ce que les boîtes de soins adéquats soient disponibles sur les chantiers et les mesures barrières contre le COVID-19 soient respectées dans la mise en œuvre des activités du Programme.

3. VIOLENCES BASEES SUR LE GENRE ET MALTRAITANCE DES ENFANTS

- a. Les actes de VBG et de maltraitance de enfants constituent une faute grave entraînant des sanctions disciplinaires (avertissement informel ou formel, la suspension et le licenciement), le cas échéant des poursuites judiciaires.
- b. Toutes les formes de VBG et de maltraitance des enfants, y compris la sollicitation des enfants à des fins de travaux où sexuel sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail ou dans la communauté locale.
- c. **Harcèlement sexuel** - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
- d. **Faveurs sexuelles** - par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
- e. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et son consentement ne peut être invoquée comme moyen de défense.
- f. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir des interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes.
- g. Tous les employés de l'entreprise et autres collaborateurs, sont fortement sollicités à signaler les cas présumés ou réels de VBG et/ou de maltraitance des enfants commis dans la mise en œuvre des activités, conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de maltraitance de enfants du Programme.
- h. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de maltraitance de enfants et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de leurs actes.

4. MISE EN ŒUVRE

Pour veiller à ce que les principes énoncés ci-dessus soient efficacement mis en œuvre, l'entreprise s'engage à faire en sorte que :

- a. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail ces responsabilités, qui consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
- b. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet, traduisant leur engagement à respecter les normes de sauvegardes environnementales et sociales, et à ne pas commettre des actes de VBG et de maltraitance des enfants dans la conduite des activités.
- c. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites.
- d. De préférence, les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les

zones où sont mise en œuvre les activités ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel.

- e. L'entreprise doit désigner une personne comme « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de maltraitance de enfants, pour représenter l'entreprise au sein de l'Equipe de Conformité (EC) pour tout besoin de contrôle de conformité dans la mise en œuvre du présent code de conduite.
- f. En consultation avec de l'Equipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
- g. **La Procédure d'allégation des incidents de VBG et de maltraitance de enfants** par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes ;
- h. **Les mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés (survivant(e)s et auteurs de l'acte) ; et
- i. **Le Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de maltraitance des enfants.
- j. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et de maltraitance des enfants convenu, en faisant part à l'Equipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
- k. Tous les employés doivent suivre une formation d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier, pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes de sauvegardes environnementales et sociales, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et de maltraitance des enfants du Programme.
- l. Tous les employés doivent suivre une formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes de sauvegardes environnementales et sociales, du Code de conduite VBG et de maltraitance des enfants et du manuel de gestion des plaintes du Programme.

Je reconnais avoir lu et compris l'esprit du présent code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes de sauvegardes environnementales et sociales du FSRP, et de prévenir et combattre toutes formes de VBG et de maltraitance des enfants dans l'exécution du présent contrat.

Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite entraîne l'annulation pure et simple du contrat et m'expose à des poursuites judiciaires.

Nom de l'entreprise : _____

Prénom et Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Signature : _____

Date : _____

ANNEXE 02 : CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE

Pour la prévention des violences basées sur le genre et des actes de maltraitance des enfants et la mise en œuvre des Normes Environnementales et Sociales

Le gestionnaire est toute personne offrant de la main-d'œuvre à un entrepreneur ou à un consultant, en vertu d'un contrat de travail formel 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 de l'entrepreneur ou consultant et avec la responsabilité de superviser et gérer un nombre prédéfini d'employés.

Les gestionnaires à tous les niveaux de l'opération, doivent veiller au respect des engagements pris par l'entreprise dans la mise en œuvre des normes de sauvegardes environnementales et sociales, ainsi qu'à prévenir et faire face aux actes de VBG et de maltraitance des enfants.

Ce qui incombe aux gestionnaires la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la Maltraitance des enfants ne seront tolérées par aucun employé sous sa responsabilité.

Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise, en se conformant au présent code (code de gestionnaires) et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes sauvegardes environnementales et sociales du Programme, ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les maltraitements des enfants (VCE).

5. LA MISE EN ŒUVRE

Les gestionnaires doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG ni maltraitance des enfants aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales.

Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

- a. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail, les lieux de repos et l'accueil des sites ;
 - S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée et connue de tous les employés.
- b. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
- c. Veiller à ce que :
 - Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au Points focal VBG et maltraitance des enfants, à l'Equipe de conformité (EC) et au client ;
 - Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe effectivement, comme indiqué ci-dessous ;
 - Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux Normes Environnementales et Sociales ou aux exigences liées aux EAS/HS et VCE ;

- Et de signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux maltraitements des enfants par le biais du Mécanisme de gestion des plaintes.
- d. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux NES et aux VBG ou aux maltraitements des enfants, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
- e. Conformément au présent code et à l'esprit du code pénal en vigueur, vérifier et empêcher a ce que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels ne soient pas embauchés, réembauchés ou déployés dans le cadre la mise en œuvre du présent contrat et automatiquement informé les autres projets financés par la Banque Mondiale. La non-vérification des antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés, engage la responsabilité des gestionnaires.
- f. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - Intègrent en annexes les codes de conduite sur les NES, les VBG et maltraitance des enfants ;
 - Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des NES et à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la maltraitance des enfants ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes énoncés sont commis ; tout cela constitue non seulement un motif de sanctions conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
- g. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) ; pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et maltraitance des enfants.
- h. Veiller à ce que toute question de VBG ou de maltraitance justifiant une intervention judiciaire soit immédiatement signalée au client, à la Banque mondiale et aux services de la police pour tout fin utile.
- i. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de maltraitance et y répondre conformément au Protocole d'intervention, étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
- j. S'assurer que tout incident majeur lié aux NES et VBG ou maltraitance des enfants soit signalé immédiatement au client.

6. LA FORMATION

- a. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - Veiller à ce que le Plan de gestion des NES soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre les exigences du code de conduite.
- b. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre une formation d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la maltraitance des enfants. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan

d'action visant à faire face aux problèmes liés à la prévention et la gestion des VBG et maltraitance des enfants.

- c. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours des formations mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les auto-évaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
- d. Veiller gestion du temps prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - Les exigences environnementales et sociales
 - Les VBG et les maltraitements des enfants

7. L'INTERVENTION

- a. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux non-respects des NES.
- b. En ce qui concerne la VBG et aux actes de maltraitance des enfants :
 - Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations des et au Protocole d'intervention élaborés par l'Equipe conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final approuvé ;
 - Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité énoncées dans le Plan d'action VBG et Maltraitements de enfants, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) les actes (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque d'acte incriminé commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de gestion de plaintes ;
 - Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont responsables de l'application effective des mesures et dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec le survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - Veiller à ce que toute question de VBG ou de maltraitance justifiant une intervention judiciaire soit immédiatement signalée au client, à la Banque mondiale et aux services de la police pour tout fin utile.
- c. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux NES, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux actes de maltraitance des enfants peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise.

Ces mesures peuvent comprendre :

- L'avertissement informel
- L'avertissement formel
- La formation complémentaire
- La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de 3 mois

- Le licenciement.
- d. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes de sauvegardes environnementales et sociales et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) ou aux actes de maltraitance des enfants sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais avoir lu et compris l'esprit du présent code de conduite de gestionnaire ci-dessus et j'accepte, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités en matière de sauvegardes des normes environnementales et sociales du PDAZAM, et de prévenir et combattre toutes formes de VBG et de maltraitance des enfants dans l'exécution du présent contrat.

Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite de gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite entraîne des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____

Prénom et Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Signature : _____

Date : _____

ANNEXE 03 : CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL

Pour la prévention des violences basées sur le genre et des actes de maltraitance des enfants et la mise en œuvre des Normes Environnementales et Sociales

Je soussigné, _____, reconnais qu'il est impératif pour moi de se conformer aux normes de sauvegarde environnementales et sociales du Programme et de veiller à la prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des actes de maltraitance des enfants.

L'entreprise considère que le non-respect de ces exigences environnementales et sociales, ou le fait de ne pas participer aux activités de lutte contre les violences basées sur le genre (VBG) et des actes de maltraitance des enfants que ce soit sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave et donc passible de sanctions, allant des simples mesures disciplinaires jusqu'à la poursuite judiciaire, selon la nature et le degré de l'acte incriminés..

Pendant que je travaillerai sur les activités du FSRP, je consens à :

- a. Assister et participer activement à des formations liées aux normes environnementales et sociales et à celles liées aux VBG et aux actes de maltraitance des enfants, tel que requis par mon employeur ;
- b. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
- c. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;
- d. 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 ;
- e. Laisser la police vérifier mes antécédents ;
- f. 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 ;
- g. 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 ;
- h. 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.) ;
- i. 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 ;
- j. 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 ;
- k. A moins d'obtenir le plein consentement de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ;
- l. 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 :

- a. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
- b. 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 ;
- c. 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) ;
- d. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
- e. 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 ;
- f. 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 ;
- g. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants.

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

- a. 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 ;
- b. 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 ;
- c. Veiller à ce que les photographies, films, vidéos 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 ;
- d. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
- e. 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 :

- a. L'avertissement informel ;
- b. L'avertissement formel ;
- c. La formation complémentaire ;
- d. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- e. Le licenciement.
- f. La dénonciation à la police, le cas échéant.

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 NES et aux exigences liées à la prévention des VBG et VCE.

Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

ANNEXE 04 : Formulaire de traitement des plaintes

FORMULAIRE DE PLAINTE

N°.....

ETAPE 1 – RÉCEPTION

À remplir par un point du focal

Date Réception : _____

PLAIGNANT : Prénom _____ 2° Prénom _____ N. Famille _____

ID National: _____ N° Tel : _____ AdN (AAAA) _____

Fonction/Profession : _____ Village : _____

Catégories :

Bas-fonds Accès PPM Mares Pollution Terres (sans rapport avec la réinstallation)

Processus Etudes Emploi Réinstallation Gestion

Autre (spécifiez) _____

Description détaillée de la plainte : _____

Solution préconisée par le plaignant : _____

Réponse préliminaire de l'agent recevant la plainte : _____

Plainte validée : oui non

Le membre du CGP doit expliquer le processus de plainte. La signature du plaignant ci-dessous indique qu'il/elle comprend le processus.

Signature du plaignant : _____ Nom du membre du CGP : _____

ETAPE 2 – ENREGISTREMENT

Le membre du CGP doit envoyer le formulaire renseigné à l'unité de gestion pour le système de gestion de l'information et du plan d'action.

ETAPE 3 – ÉVALUATION

Sévérité : Recevable Non-recevable

Motif :

ETAPE 4 - INVESTIGATION

Description de l'investigation : _____

Documents Consultés : _____

Personnes Consultées : _____

Résolution Proposée : _____

Signature (préciser le nom et prénom) : _____

Date : _____

ETAPE 5 - RESOLUTION

La signature ci-dessous indique que la résolution proposée en « Etape 6 » a été approuvé.

Signature : _____ Date :

ETAPE 6 – CLOTURE DE LA PLAINTÉ

Date de Résolution : _____

Description de la résolution proposée :

Actions à Prendre :

Résolution Acceptée : oui non

Plainte Escaladée : oui non

Si la plainte est escaladée, le comité doit expliquer le processus d'appel.

Commentaires : _____

Nom du plaignant : _____

Nom du/de la Président (e) du comité : _____