



## **MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE**

---

### **PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE (PGMO) PROJET DE DEVELOPPEMENT DE LA CHAINE DE VALEUR HORTICOLE AU MALI (PDCVH-MALI) - P177024**

Version finale

**Septembre, 2023**

## TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES .....	4
LISTE DES TABLEAUX.....	5
GLOSSAIRE.....	6
1. Contexte.....	8
2. Objectifs du PGMO .....	10
3. Documents de références utilisés .....	10
4. Généralités sur l'utilisation de la main-d'œuvre dans le cadre du projet .....	11
4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet .....	14
4.1.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UGP .....	14
4.2. Délai de Couverture des besoins de main d'œuvre.....	16
4.3. Travailleurs Contractuels .....	16
4.4. Travailleurs des fournisseurs principaux.....	17
4.5. Travailleurs communautaires .....	18
5. Évaluation des principaux risques liés à la main-d'œuvre pour les travailleurs du projet : .....	19
5.1 Activités source de risques.....	19
5.2 Risques liés aux lieux de travail .....	19
5.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre .....	20
5.4 Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet.....	21
5.5 Risques d'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants dans les zones du projet .....	21
6. Bref tour d'horizon de la législation du travail : conditions générales.....	25
6.1 Base législative du PGMO .....	25
6.2 Documents de gestion de la relation employeur-travailleur.....	25
7. Bref tour d'horizon de la législation du travail : Santé et Sécurité au Travail .....	25
8. Personnel Responsable .....	27
9. Politiques et procédures .....	30
9.2 Autres politiques générales applicables.....	31
9.2.1 Droit de se constituer en association .....	31
9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles.....	32
10. Âge d'admission à l'emploi et travail forcé .....	32
11. Conditions générales.....	34

11.1	Des rémunérations.....	34
11.2	Des périodes de repos .....	34
11.3	Des conditions de licenciement.....	34
11.4	De la Non-discrimination et égalité des chances.....	35
12.	Mécanisme de gestion des plaintes .....	35
13.	Gestion des fournisseurs et prestataires .....	37
14.	Procédures de suivi et de rapport des types de travailleurs du projet.....	37
14.1	Travailleurs directs .....	37
14.2	Travailleurs contractuels .....	38
14.3	Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services .....	38
14.4	Travailleurs communautaires .....	38
	BIBLIOGRAPHIE .....	40
	ANNEXES.....	41
	Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes.....	42
	Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS extrait du Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels du Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH) ....	43
	Annexe 3 : Codes de Conduite EAS/HS pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants ...	44
	Annexe 4 : Formulaire de signalement des cas d'Exploitation et Abus sexuel et Harcèlement sexuel.....	52

## LISTE DES ABREVIATIONS ET DES ACRONYMES

<b>ADR</b>	Agence de Développement Régional
<b>AEDD</b>	Agence de l'Environnement et du Développement Durable
<b>AGR</b>	Activités génératrices de revenus
<b>AMANORM</b>	Agence Malienne de Normalisation
<b>BREP</b>	Bureaux Régionaux d'Exécution du Projet
<b>BM</b>	Banque mondiale
<b>CES</b>	Cadre Environnemental et Social
<b>CRA</b>	Chambre Régionale d'Agriculture
<b>CCR</b>	Comités de Coordination Régionaux
<b>DGPC</b>	Direction Générale de la Protection Civile
<b>DNA</b>	Direction Nationale de l'Agriculture
<b>DNA</b>	Direction Nationale de l'Agriculture
<b>DNACPN</b>	Direction Nationale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances
<b>DNEF</b>	Direction Nationale des Eaux et Forêts
<b>DNH</b>	Direction Nationale de l'Hydraulique
<b>DNP</b>	Direction Nationale de la Pêche
<b>DNPIA</b>	Direction Nationale des Productions et Industries Animales
<b>DRA</b>	Direction Régionale de l'Agriculture
<b>DRACPN</b>	Direction Régionale de l'Assainissement, du contrôle des pollutions et des nuisances
<b>DREF</b>	Direction Régionale des Eaux et Forêts
<b>DRGR</b>	Direction Régionale du Génie Rural
<b>DRH</b>	Direction Régionale de l'Hydraulique
<b>DRPV</b>	Direction Régionale de la Protection des Végétaux
<b>DRRA</b>	Direction Régionale de la Recherche Agronomique
<b>EAS</b>	Exploitation et Abus Sexuels
<b>HS</b>	Harcèlement sexuel
<b>IF</b>	Intermédiaire financier
<b>INPS</b>	Institut National de Prévoyance Sociale
<b>IP</b>	Institutions Partenaires
<b>MATD</b>	Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation
<b>MEADD</b>	Ministère de l'Environnement, de l'Assainissement et du Développement Durable
<b>MEE</b>	Ministère de l'Énergie et de l'Eau
<b>MET</b>	Ministère de l'Équipement et du Transport
<b>MGP</b>	Mécanisme de gestion des plaintes
<b>MIC</b>	Ministère de l'Industrie et du Commerce
<b>MOD</b>	Maîtrise d'Ouvrages Délégue
<del><b>MSCP</b></del>	<del>Ministère de la Sécurité et de la Protection Civile</del>
<b>NES</b>	Norme environnementale et sociale
<b>ONG</b>	Organisation Non-Gouvernementale
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>OP</b>	Organisation Paysane
<b>OSC</b>	Organisation de la Société Civile
<b>PDCVH</b>	Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali
<b>PGMO</b>	Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre
<b>PME</b>	Petites et Moyennes Entreprises
<b>RAF</b>	Responsable Administratif et Financier
<b>SPM</b>	Spécialiste en Passation des Marchés
<b>SST</b>	Santé et Sécurité au Travail
<b>UGP</b>	Unité de Gestion du Projet
<b>USD</b>	United States Dollar
<b>VBG</b>	Violences basées sur le genre
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immuno Déficience Acquis

## **LISTE DES TABLEAUX**

<b>Tableau 1 : Synthèse des travailleurs du projet .....</b>	<b>16</b>
<b>Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre .....</b>	<b>22</b>

## GLOSSAIRE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 1. Contexte<sup>1</sup>

Le Gouvernement du Mali (GdM), dans son souci d'accroître la production et la diversification agricoles pour créer des opportunités économiques et réduire la pauvreté a initié, avec l'accompagnement financier de la Banque mondiale, le **Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali)**. Ce projet contribuera au développement économique à travers l'augmentation de la production et de la valeur ajoutée des produits horticoles au Mali. En lien avec l'objectif spécifique 2.2 du cadre de partenariat pays, il permettra de concrétiser le potentiel de développement des marchés horticoles pour desservir les marchés régionaux du Burkina Faso et du Niger, en se concentrant sur les chaînes de valeur des fruits et légumes tels que la mangue, la papaye, l'échalote, l'oignon et la pomme de terre. Le projet a également le potentiel de renforcer la résilience au changement climatique grâce, par exemple, à la culture d'arbres fruitiers qui contribueraient à la séquestration du carbone et à l'atténuation des effets à long terme prévus, tels que la dégradation des terres grâce à des systèmes racinaires profonds qui préservent les sols, la prévention de l'érosion et de la perte de carbone du sol.

L'objectif de développement de ce projet est d'augmenter la production et la valeur ajoutée des produits horticoles au Mali. Il interviendra pendant une durée de six (6) ans, à compter de sa date de mise en vigueur ; dans les régions de Kayes, Koulikoro, Ségou et Bamako suivant l'ancien découpage administratif.

Le projet est basé sur les composantes suivantes :

**Composante 1 : Amélioration de l'environnement favorable et de la qualité des services d'appui ;**

- renforcement des capacités du Ministère de l'Agriculture ciblant les entités et les structures impliquées dans la formulation et la mise en œuvre des politiques ; les systèmes d'innovation et de vulgarisation ; la promotion des investissements dans le secteur horticole ; l'amélioration de la gouvernance et des partenariats tout au long de la chaîne de valeur, et la gestion des programmes de développement de l'agro-industrie ;
- formulation d'un guide de politique nationale et d'options stratégiques connexes pour promouvoir le développement durable de la production horticole, en cohérence avec la Politique nationale de sécurité alimentaire et nutritionnelle (POLNSAN) ;
- renforcement des systèmes nationaux existants de contrôle de la qualité et de normalisation conformément aux normes sanitaires et phytosanitaires (SPS) internationalement reconnues ;
- amélioration des systèmes d'information sur le marché ;
- organisation et promotion des liens entre les acteurs de la chaîne de valeur et les services financiers.

**Composante 2 : Appui à la modernisation des systèmes de production horticole à la ferme;**

- organiser, formaliser et dynamiser les agriculteurs horticoles en organisations de producteurs (OP);

---

<sup>1</sup> Ce document des PGMO a été élaboré par le Ministère de l'Agriculture et DICKO Ahamadou Hamadoun, Consultant en Évaluation Environnementale et Sociale; Tel (+223) 66 94 60 20 / 70 72 19 97 ; Email : ahadi@yahoo.fr a été commis pour l'élaborer.



- soutenir l'élaboration d'un système national de semences potagères pour la sélection et la multiplication des cultivars locaux en collaboration avec les partenaires du secteur privé du secteur des semences;
- facilitation de la mise en place de pépinières d'arbres fruitiers certifiés sains et fidèles au type de variétés adaptées greffés sur des porte-greffes adaptés sélectionnés;
- formation des producteurs horticoles via l'approche Farmer Field School (FFS) ;
- facilitation de l'accès des agriculteurs à des ensembles de production améliorés (tels que des semences/plants et des outils mécanisés à petite échelle) avec un accent sur les technologies et pratiques intelligentes face au climat ;
- développement des infrastructures d'irrigation et renforcement de la capacité des associations existantes d'utilisateurs de l'eau à gérer les systèmes d'irrigation ;
- financement des actifs communs pour les organisations de producteurs horticoles (agrégation) ; y compris le stockage (à froid), les stations d'emballage équipées d'équipements de tri et de classement et les services de transport frigorifique.

**Composante 3 : Amélioration de l'efficacité de la transformation et de la capacité de commercialisation des agro-entreprises horticoles ;**

- soutenir la valeur ajoutée en facilitant l'acquisition de technologies modernes de transformation, d'emballage de stockage et de manutention ;
- soutenir les systèmes de conformité spécifiques à la chaîne de valeur ;

**Composante 4 : Coordination, suivi et gestion des connaissances des projets ;**

**Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence.**

Les cibles directes du projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali) sont : (i) les ménages pratiquant l'horticulture qui bénéficieront des interventions du projet dans les zones de production ciblées, en particulier les segments vulnérables de ce groupe (femmes et jeunes âgés de 15 à 40 ans, les déplacés victimes des conflits sociaux) ; (ii) les opérateurs et entreprises privées de petite et moyenne taille du sous-secteur de l'horticulture ; (iii) les organisations de producteurs (OP) du sous-secteur de l'horticulture, ainsi que les institutions faîtières ; (iv) le personnel des services d'appui au secteur de l'horticulture, notamment des services publics de recherche et de vulgarisation, des organisations non-gouvernementales (ONG) et des prestataires de services privés, actifs dans les filières ciblées dans les zones d'intervention du projet. Les bénéficiaires indirects du projet intègrent les communautés des différentes zones cibles, la population en général. Cette cible est composée d'agriculteurs, Organisations de la société civiles, PME, etc. Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion de tels projets au Mali, les opérations du projet seront soumises aux exigences environnementales et sociales de la Banque mondiale, notamment celles énumérées dans le Cadre Environnemental et Social mis en vigueur depuis Octobre 2018.

En référence à ce cadre et à la Norme Environnementale et Sociale n° 02 relative à l'emploi et aux conditions de travail, la partie nationale a la charge de l'élaboration des procédures de gestion de la main-d'œuvre du projet.

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

Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali), l'Unité de Gestion du Projet a commandité l'élaboration du présent manuel de procédure de gestion de l'emploi et des conditions de travail du projet.

## **2. Objectifs du PGM**

L'objectif de la procédure de gestion de la main-d'œuvre est d'identifier et de clarifier les risques liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du financement du Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali).

Elle permettra de/d' :

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

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

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

- Norme Environnementale et Sociale n° 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
- Norme Environnementale et Sociale n°1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code de travail au Mali et ses lois modificatives ;
- Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant code de prévoyance sociale et ses lois modificatives ;
- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU).

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

Pour la mise en œuvre du Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali), les structures principales identifiées à mettre en place à ce jour sont l'UGP sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture du Mali, et les démembrements de l'UGP tels que les Comités de Coordination Régionaux (CCR) et les Bureaux Régionaux d'Exécution du Projet (BREP). Les CCR et BREP sont basées au niveau de chaque région et au niveau de chaque cercle, le projet s'appuiera sur les structures déconcentrées du Ministère de l'Agriculture pour ces différentes interventions. Ces différentes unités sont les relais de l'UGP et permettront d'assurer la proximité avec les acteurs du projet tout en facilitant la décentralisation et la déconcentration.

Plusieurs autres départements seront impliqués dans le projet à travers des accords formels avec leurs directions techniques en charges des volets qui touchent au projet. Il s'agit entre autres de la/1' :

- ❖ Pour le compte du Ministère de l'Environnement, de l'Assainissement et du Développement Durable (MEADD) ;
  - Direction Générale des Eaux et Forêts (DGEF) ;
  - Direction Nationale de l'Assainissement et du Contrôle des Pollutions et des Nuisances (DNACPN) ;
  - Agence du Bassin du Fleuve Niger (ABFN) ;
  - Agence de l'Environnement et du Développement Durable (AEDD) ;
  - Direction Régionale des Eaux et Forêts ;
  - Direction Régionale de l'Assainissement, du contrôle des pollutions et des nuisances (DRACPN);
- ❖ Pour le compte du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation (MATD)
  - Direction Générale des Collectivités Territoriales (DGCT) ;
  - Agence Nationale d'Investissement des Collectivités Territoriales (ANICT) ;
  - Agences de Développement Régional (ADR) ;
- ❖ Pour le compte du Ministère de l'Agriculture
  - Direction Nationale de l'Agriculture (DNA)
  - Direction Nationale des Productions et Industries Animales (DNPIA)
  - Directions Régionales de l'Agriculture ;
  - Direction Régionale de la Recherche Agronomique ;
  - Direction Régionale du Génie Rural ;
  - Direction Régionale de la Protection des Végétaux ;
  - Chambre régionale d'Agriculture ;
- ❖ Pour le compte du Ministère de l'Énergie et de l'Eau (MEE)
  - Direction Nationale de l'Hydraulique (DNH)
  - Direction Régionale de l'Hydraulique
- ❖ Pour le compte du Ministère de l'Équipement et du Transport (MET)
  - Mali-METEO
- ❖ Pour le compte du Ministère de l'Industrie et du commerce (MIC)
  - Agence Malienne de Normalisation (AMANORM).

À la date de nos investigations (28 juillet 2023), les différentes agences devant réaliser les activités du projet n'ont pas encore été recrutées et donc les détails sur leurs personnels non

encore élucidés. Des institutions partenaires seront aussi identifiés au plan local pour accompagner les activités des BREP.

Le projet fera intervenir plusieurs contractants, fournisseurs, prestataires et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour mener des activités pour le compte et sur demande du projet.

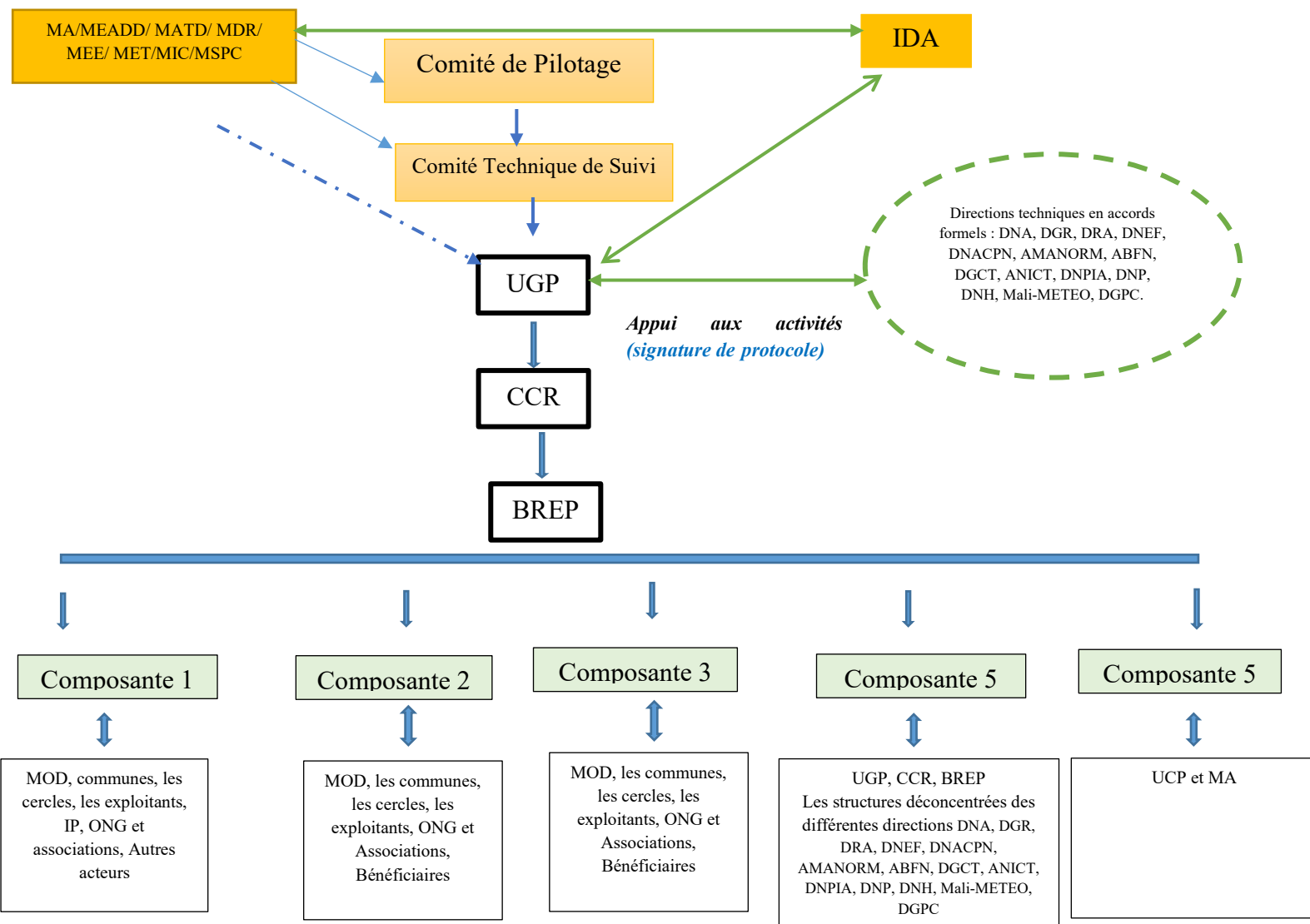
Le projet étant encore en phase préparatoire, aucun contractant, fournisseur, prestataire et sous-traitant n'a été clairement identifié à date. La figure n°1 ci-dessous présente l'organisation structurelle envisagée pour la réalisation des activités du PDCVH.

**Niveau Stratégique**

**Responsabilité administrative et fiduciaire,**

**Responsabilité de mise en œuvre (y compris des mesures de sauvegarde environnementale et sociale)**

**Participation à la mise en œuvre**



MOD : Maîtrise d'ouvrage déléguée      IP : Institutions Partenaires

Figure 1 : Organisation structurelle envisagée pour la réalisation des activités du PDCVH

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

Le principal acteur de mise en œuvre du projet connu à la date de nos investigations (28 juillet 2023), est l'UGP avec ces différents démembrements à savoir les CCR et les BREP. Il est à noter que l'UGP n'est pas encore mis en place.

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

###### ❖ UGP

L'unité de Coordination du projet n'est pas encore mise en place. Toutefois, il est prévu qu'elle soit composée de :

- Coordinateur National,
- Directeur des Opérations,
- Responsable Administratif et Financier (RAF),
- Assistante de direction,
- Responsable Passation marchés,
- Assistant passation de marchés,
- Auditeur interne,
- Comptable,
- Assistant comptable,
- Standardiste,
- Spécialiste environnement,
- Spécialiste Développement Social,
- Spécialiste Genre,
- Spécialiste infrastructures et irrigation,
- Assistant infrastructures et irrigation,
- Spécialiste en valorisation des produits,
- Spécialiste en gestion d'entreprise,
- Spécialiste en communication,
- Responsable Sui- Evaluation,
- Assistant en suivi- évaluation,
- Spécialiste en renforcement des capacités des OP,
- Responsable des questions juridiques,
- Personnel d'appui (5)
- Conducteurs de Véhicule (2).

Soit un effectif de 29 travailleurs considérés ici comme des travailleurs directs du projet suivant la NES 2. Ce personnel de l'UGP dispose de statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État (agent des différents ministères) mis à disposition de l'Unité dans le cadre du Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali). Il est souhaité la présence dans cette équipe de femmes pour assurer la représentativité de la gent féminine.

###### ❖ CCR

Les Comités de Coordination Régionaux (CCR) du projet au nombre de deux (2) prévus par le projet, ne sont pas encore mis en place. Ces CCR seront essentiellement composés des représentants des collectivités locales et des structures déconcentrées au niveau régional du Ministère de l'Agriculture. Toutefois, il est prévu que chaque unité soit composée d'un.e :

- Représentant.e des collectivités locales,
- Représentant.e de l'Agence de Développement Régional (ADR),
- Représentant.e de la Direction Régionale de l'Agriculture (DRA),
- Représentant.e de la Direction Régionale de la Recherche Agronomique (DRRA),
- Représentant.e de la Direction Régionale du Génie Rural (DRGR),
- Représentant.e de la Direction Régionale de la Protection des Végétaux (DRPV),
- Représentant.e de la Direction Régionale des Eaux et Forêts (DREF),
- Représentant.e de la Direction Régionale de l'Hydraulique (DRH),
- Représentant.e de la Direction Régionale de l'Assainissement, du contrôle des pollutions et des nuisances (DRACPN),
- Représentant.e de la Chambre régionale d'Agriculture (CRA),
- Représentant.e d'une Organisation de la Société Civile (OSC),
- Représentant.e d'une Organisation Paysanne (OP).

Il s'agit d'un effectif de 12 travailleurs par CCR, soit 24 pour les deux (2) CCR prévus dans le cadre du PDCVH, considérés ici comme des travailleurs directs du projet suivant la NES 2. Ce personnel de l'unité dispose de statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État (agent des différentes structures déconcentrées des ministères) intervenant sur les activités du PDCVH en tant que partenaires de mise en œuvre. Il est souhaité la présence dans cette équipe de femmes pour assurer la représentativité de la gent féminine.

#### ❖ BREP

Les Bureaux Régionaux d'Exécution du Projet seront installés par région et ne sont pas encore mis en place. Toutefois, il est prévu que chaque unité soit composée d'un.e :

- Coordinateur.trice régional.e,
- Secrétaire,
- Comptable,
- Spécialiste en valorisation,
- Spécialiste en irrigation,
- Spécialiste en environnement,
- Spécialiste en développement social,
- Spécialiste en genre et communication,
- Conducteur de Véhicule.

Soit un effectif de 9 travailleurs par BREP, soit 18 travailleurs pour tous les deux (2) BREP prévus dans le cadre du PDCVH, considérés ici comme des travailleurs directs du projet suivant la NES 2. Ce personnel de l'unité dispose de statut d'agent contractuel ou d'Agent permanent de l'État (agent des différentes structures déconcentrées des ministères ou des

municipalités) mis à disposition de l'Unité dans le cadre du PDCVH. Il est souhaité la présence dans cette équipe de femmes pour assurer la représentativité de la gente féminine.

Les CCR et BREP seront chargés d' :

- assurer le lien avec les communautés de base, les services techniques, l'administration, les Collectivités territoriales, les organisations Paysannes, les ONG, les légitimités locales, les secteur et opérateurs privés, etc.
- assurer la coordination, l'exécution et le suivi des activités aux niveaux régional et local ;
- assurer le rapportage périodique sur les activités réalisées.

#### **4.1.2 Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet**

À l'issue des investigations, le personnel opérationnel dans le cadre du PDCVH, n'est pas encore recruté ou mis à disposition à ce jour. Néanmoins les effectifs prévus sont présentés dans le tableau 1 comme suit :

**Tableau 1 : Synthèse des travailleurs du projet**

N°	STRUCTURE	EFFECTIFS PRÉVUS
1	UGP	29
2	CCR	24
3	BREP	18
	Total	71

Ce document des PGMO devra être appliqué à l'ensemble de ces travailleurs cités ci-haut ainsi que les sous-traitants.

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

Les travailleurs de l'Unité de Coordination du Projet et des structures déconcentrées ne sont pas encore mis en place et les autres acteurs de mise en œuvre du projet ne sont pas encore identifiés/recrutés. Ce processus est prévu de s'achever avant la fin du premier trimestre 2024. Chacune des structures de l'UGP, les agences de maîtrise d'ouvrages et les institutions partenaires de mise en œuvre devront élaborer des plans de recrutement en fonction des besoins du projet. À ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la gestion du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure dans la mise en œuvre du projet.

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

#### **4.3. Travailleurs Contractuels**

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



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

La tierce partie ou le prestataire de mise en œuvre du projet devra mettre en place une directive organisationnelle en matière de santé et sécurité au travail et de gestion sociale et environnementale qui assure que son personnel, ses partenaires, contractants et fournisseurs comprennent les exigences et obligations auxquelles ils doivent se conformer en matière de santé et sécurité et de gestion sociale et environnementale. Des polices d'assurances à cet effet sont demandées avant le début des activités. En la matière, elle devra se conformer aux exigences de la Loi N°201-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali, du Décret N°96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application de la Loi N° 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en république du Mali, et de la NES 2.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Au regard des dispositions de la Loi N°201-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali ; l'âge minimum requis pour le travail des enfants est de 15 ans en République du Mali. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère qu'un prestataire emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

#### **4.4.Travailleurs des fournisseurs principaux**

Les travailleurs des fournisseurs principaux sont des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux de l'Emprunteur ainsi que leurs sous-traitants. Les «fournisseurs principaux» sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

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

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

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

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des

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

#### **4.5.Travailleurs communautaires**

Les travailleurs communautaires sont les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Dans le cadre de la réalisation des activités en lien avec les aménagements de périmètres horticoles, il est prévu d'utiliser les travailleurs mis à disposition par la communauté sur une base volontaire (accord individuel) à travers l'approche haute intensité de main-d'œuvre dans le but de favoriser le développement de proximité. Ceci impliquera l'application des dispositions relatives aux travailleurs communautaires selon la NES2.

Plusieurs sous-activités du projet peuvent être concernées par l'utilisation des travailleurs communautaires dont entre autres des aménagements de zone de maraîchage pour les communautés, les sensibilisations et le partage des bonnes pratiques de production horticole.

Au vu des risques d'accidents de travail (blessures suite à l'utilisation des équipements de cultures entre autres) et d'utilisation d'enfants de moins de 15 ans encourus par ces travailleurs communautaires, le projet devra mettre en place des conditions de travail ci-après :

- Réaliser les visites médicales d'embauches en vue d'évaluer l'aptitudes des préposés par la communauté au poste,
- Veillez à la mise à disposition des travailleurs communautaires d'EPI (Équipement de Protection Individuel) et EPC (Équipement de Protection Collectif) adaptés ;
- Avant d'autoriser un travailleur, faire des inductions sur l'utilisation des EPI adaptés ;
- Respecter l'horaire de huit (08) heures de travail ;
- Veillez au respect des procédures du travail des enfants en accord avec le présent document des PGMO (cf. section 10 de ce PGMO relative à l'Âge d'admission à l'emploi et travail forcé) ;
- Veillez à ce que les enfants de moins de 15 ans ne soient pas employés parmi les travailleurs.

Une ONG locale sera identifiée pour cadrer la mise en œuvre de ces conditions en collaboration avec l'UGP. Ainsi, cette ONG devra mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ainsi que du cadre de travail qui comprendra l'identification des dangers et risques de sécurité 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 pour les travailleurs communautaires.

Dans tous les cas, le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions et du fait des risques sécuritaires. Cette implication des communautés est d'autant plus importante et souhaitée pour garantir et pérenniser les bonnes pratiques en matière de renforcement de la chaîne de valeur horticole à la fin du projet. Le nombre de travailleurs communautaires susceptibles d'être employé sur le projet n'est pas encore connu à cette étape du projet.

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

### **5.1 Activités source de risques**

Le projet consiste en l'amélioration de l'horticulture dans les régions de Kita, Koulikoro, Ségou et dans le District de Bamako à travers l'augmentation de la production et la valeur ajoutée des produits horticoles au Mali.

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

### **5.2 Risques liés aux lieux de travail**

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

- Les nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Les risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- Les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- La fatigue visuelle due au mauvais éclairage et /ou à des amétropies méconnues,
- Les contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Les expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- La mauvaise gestion des déchets,
- Les risques de manipulations des produits horticoles et engrais,
- Les risques d'électrocution,
- Les expositions à des détergents pour les femmes de ménage,
- L'exploitation et Abus Sexuels (EAS) et le Harcèlement Sexuel (HS).

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

Les conditions de dégagements des bureaux et ateliers doivent être respectées au sein des entités en charge du projet qui devront mettre en place des équipements de protection collective ou de

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

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

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

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

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

### 5.3 Principaux risques liés à la main-d'œuvre

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

En République du Mali, les risques liés au travail comprennent : les risques physiques, mécaniques, biologiques et psychologiques. Pour ce projet, les effets identifiés sont :

- **Accident de travail** : c'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au

lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique.

Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux d'aménagement ou de réhabilitation des plaines, des berges, des quais ; d'installation des divers équipements, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.

- **Maladie professionnelle** : il s'agit d'une affection survenue du fait de la tâche elle-même ou des conditions dans lesquelles s'exerce l'activité professionnelle. Par exemple, les troubles musculaires, les maladies infectieuses, etc.
- **Incident** : il s'agit d'un évènement inattendu ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou évènement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences. Dans le cadre de ce projet, un incident peut être lié aux violences basées sur le genre, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, la présence des migrants, aux mutilations ou aux violences basées sur le genre, aux violences sexistes, etc.

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

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

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

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

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

Des violences basées sur le genre peuvent survenir au cours de la mise en œuvre du Projet. En effet, ces violences peuvent survenir dans les interactions des travailleurs du Projet avec les populations bénéficiaires. Des travailleurs peuvent être mobilisés dans le cadre du Projet et intervenir dans des zones où ils seront amenés à interagir avec les populations bénéficiaires souvent dans le contexte d'un déséquilibre de pouvoir social et économique entre eux. Cet afflux de main-d'œuvre présente des risques d'exploitation, d'abus, de harcèlement sexuel, des risques

de traite des femmes et des enfants aux fins de prostitution, avec comme corollaire la propagation des IST, du VIH/SIDA, des grossesses non désirées, des avortements clandestins, notamment sur les femmes et les jeunes filles vulnérables. Les travailleurs, et notamment les femmes et enfants travaillant pour les projets, pourraient faire face à des risques de harcèlement sexuel exacerbés par un environnement en prévalence masculine, ou la supervision est faible ou non attentive aux aspects de HS.

Un code de conduite strictement appliqué réduira les risques liés à l'afflux de main-d'œuvre. (Annexe 3). Le Projet a déjà prévu que les activités comprendraient des mesures de prévention de l'Exploitation et des Abus Sexuels (EAS), telles que des codes de conduite rédigés en termes de VBG, un mécanisme de gestion des doléances/y compris les plaintes de nature EAS/HS, un cadre de responsabilité et protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS) et la formation des travailleurs et des membres des communautés concernées sur l'EAS/HS.

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

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

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ;</li> <li>✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ;</li> <li>✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales, les ONG, les chefferies traditionnelles, les groupements de jeunes, de femmes dans la mise en œuvre des activités, surtout celles menées sur le terrain ;</li> <li>✓ Faire recours à des escortes pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.</li> </ul>
	Accidents de circulation de la route et de noyade	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code la route ;</li> <li>✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ;</li> <li>✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ;</li> <li>✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel,</li> </ul>

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
	Risques de survenue de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prévoir des gilets et autres équipements de sécurité pour les déplacements en bordure et sur les cours et plans d'eau navigables.</li> <li>✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur la prévention des EAS/HS, les codes de conduite et le MGP</li> <li>✓ La signature d'un code de conduite pour tout le personnel du projet (y compris l'UGP et son représentant dans les régions, les travailleurs directs et contractuels) avec des clauses spécifiques sur la EAS/HS et sanctions prévues en cas de faute</li> <li>✓ Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (deux fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du Projet</li> <li>✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UGP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE</li> <li>✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient d'actes répréhensibles</li> <li>✓ S'assurer que le MGP est accessible pour les plaintes EAS/HS et aux travailleurs du projet, notamment des femmes</li> </ul>
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones</li> <li>✓ Un code de bonne conduite sera élaboré et inclus dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs / prestataires</li> </ul>
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ;</li> <li>✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ;</li> <li>✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ;</li> </ul>

Activités sources de risques	Risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation
		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ;</li> <li>✓ Former le personnel à la gestion du stress ;</li> <li>✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.</li> <li>✓ La cartographie des services VBG et la mise en place d'un protocole de réponse pour soutenir les personnes touchées (ex. survivants d'EAS / HS).</li> </ul>
Aménagement de l'environnement de travail	Risque de fatigue visuelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Faire appel à de spécialistes (ergonomes) pour une meilleure adaptation des situations, et la prévention des risques professionnels ;</li> <li>✓ Alternner le travail à l'écran avec d'autres tâches.</li> </ul>
Toutes activités professionnelles avec risque d'atteinte à la santé des travailleurs	Divers risques d'atteinte à la santé	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mettre en place des services et moyens de protection de la santé des travailleurs : boîte à pharmacie, convention de soins</li> <li>✓ Effectuer une évaluation des risques et appliquer les 9<sup>2</sup> principes généraux de prévention technique des risques d'accidents et de maladies,</li> <li>✓ Effectuer des visites médicales d'embauche et visites médicales systématiques.</li> </ul>
Toutes activités professionnelles avec déplacement des travailleurs	Divers risques de propagations de la COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Réalisation de bilans de santé préalables à l'embauche.</li> <li>✓ Installer des dispositifs de contrôle à l'entrée et à la sortie du site d'installation des équipements visant à réduire les risques de contact avec un porteur de la COVID-19.</li> <li>✓ Fournir à tous les travailleurs du projet des Équipements de Protection Individuelles (EPI)</li> </ul>

<sup>2</sup> Les neuf principes généraux de prévention technique des risques sont : Éviter les risques, Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, Combattre les risques à la source, Adapter le travail à l'homme, Tenir compte de l'évolution de la technique, Remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, Planifier la prévention, Prendre des mesures de protection collective en donnant priorité sur les mesures de protection individuelle, Donner les instructions appropriées aux travailleurs.



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

### **6.1 Base législative du PGMO**

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

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

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre du présent projet, les textes de cette dernière en matière de travail de la Banque mondiale s'appliquent aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant au compte du projet. Les termes institués par les lois et les règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égal accès au travail. Il est interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc.

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

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

En conclusion, le manuel de Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre recommande l'utilisation des modèles de contrats types recommandés par les procédures de passation de marchés de la Banque mondiale et prévus par le code de la République du Mali.

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

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

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

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

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

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi malienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali). Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de l'Énergie.

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

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail ;
- c) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- e) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- f) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- g) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

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

- La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)
- Notes de synthèse de l'OMS sur les vaccins

## 8. Personnel Responsable

Le projet sera conduit par une UGP mais cette structure aura des accords formels de coopération avec différentes directions techniques d'autres ministères. Ainsi, sa mise en œuvre reposera sur la structure du Ministère de l'Agriculture (MA) et de la loi sur la décentralisation qui organise les municipalités et structures décentralisées. Le recrutement et la gestion des travailleurs directs du projet seront assurés par le service des Ressources Humaines du MA ou par l'UGP qui sera mis en place.

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

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

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

Le tableau suivant présente le personnel de l'UGP et les responsabilités qui incombent à chacun :

N°	Personnel de l'UGP	Responsabilités des membres
1	Coordinateur National	Il coordonne toutes les activités du projet et supervise toute l'équipe de l'Unité de Gestion du Projet. Il veillera à mettre les moyens nécessaires pour la mise en œuvre du PEES et des autres instruments E&S entre autres.
2	Directeur des Opérations	Le Directeur des Opérations est chargé d'assister le Coordinateur national dans la supervision de l'équipe de projet et la mise en œuvre du PEES
3	Responsable Administratif et Financier (RAF)	Le RAF assure la gestion administrative et financière du projet. Il travaille étroitement avec l'équipe des comptables qu'il chapote. Aussi, il

		veillera à la mise à disposition des moyens financiers relatif à la mise en œuvre du PEES
4	Assistante de direction	Il assiste le coordinateur dans le suivi de son agenda, le traitement des correspondances, etc.
5	Responsable Passation des marchés	Il assure la gestion de tous les dossiers de passation de marchés de la préparation à la réception définitive des livrables.
6	Assistant passation de marchés	L'assistant passation de marchés assiste le Responsable passation de marchés dans tous ses tâches.
7	Auditeur interne	L'auditeur interne assure le contrôle de la gestion administrative et financière du projet
8	Comptable	Le comptable travaille à garantir que le projet gère ses ressources de manière efficace, que les documents comptables qu'il rédige sont valides, normalisés et correctement conservés et enfin, que les impôts sont convenablement payés en temps.  Il assure l'archivage des pièces comptables.
9	Assistant comptable	Il assiste le comptable dans l'exécution de ses tâches.
10	Standardiste	Il est chargé de la gestion de l'accueil, de la tenue du registre d'entrée et des appels.
11	Spécialiste environnement	Il est chargé de la gestion environnementale et sociale du projet. Il assure ensemble avec son collègue social la mise en œuvre du PEES ainsi que l'élaboration des instruments de sauvegardes E&S nécessaires à la mise en œuvre du projet, veille à leur mise en œuvre effective et à leur suivi.  Il veille également à l'implication des parties prenantes dans la réalisation des objectifs du projet. Il assure la durabilité des investissements sur le plan environnemental en lien avec les dispositions nationales et les exigences du bailleur.

12	Spécialiste Développement Social	<p>Il est chargé de la gestion sociale du projet. Il assure ensemble avec son collègue environnemental la mise en œuvre du PEES ainsi que l'élaboration des instruments de sauvegardes E&amp;S nécessaires à la mise en œuvre du projet, veille à leur mise en œuvre effective et à leur suivi.</p> <p>Il veille également à l'implication des parties prenantes dans la réalisation des objectifs du projet. Il assure la durabilité des investissements sur le plan social, l'inclusion des minorités et des personnes vulnérables, en lien avec les dispositions nationales et les exigences du bailleur.</p>
13	Spécialiste VBG (EAS/HS) & Genre	<p>Il veille à la prise en compte conformément au PEES des mesures EAS/HS par l'UGP et ses sous-traitant.</p> <p>Il veille à l'égalité des chances et l'égalité Genre. Il assure l'implication des parties prenantes dans la réalisation des objectifs du projet. Il assure la durabilité des investissements sur le plan social, l'inclusion des minorités et des personnes vulnérables, en lien avec les dispositions nationales et les exigences du bailleur.</p>
14	Spécialiste infrastructures et irrigation	<p>Il assure la qualité des infrastructures d'irrigation à mettre en place et leur durabilité. A cet effet, il élabore les TdR des études, participe à la sélection des consultants, oriente leur mission durant le cadrage et pendant les prestations et assure la validation des livrables. Il participe au suivi de la réalisation des aménagements planifiés.</p>
15	Assistant infrastructures et irrigation	<p>Il assiste le spécialiste infrastructures et irrigation dans ses tâches.</p>
16	Spécialiste en valorisation des produits	<p>Il participe à la mise en place et au fonctionnement de la chaîne de valorisation des produits.</p>

17	Spécialiste en gestion d'entreprise	Il assure l'accompagnement des différents bénéficiaires à la création, à la gestion et au suivi de leur entreprise.
18	Spécialiste en communication	Il gère la stratégie de communication du projet. Il assure la préparation des messages, leur mise sur support et la diffusion en fonction des cibles à atteindre et de leurs besoins spécifiques.
19	Responsable Sui- Evaluation	Il est chargé de la planification globale des activités du projet et du suivi des indicateurs. Il évalue fréquemment la performance du projet et fait les ajustements nécessaires.
20	Assistant en suivi- évaluation	Il assiste le spécialiste en suivi évaluation
21	Spécialiste en renforcement des capacités des OP	Il appuie les organisations paysannes à satisfaire leurs besoins en renforcement de capacités.
22	Responsable des questions juridiques	Il est l'œil juridique du projet. Il assure la conformité des procédures défini avec les textes, prévient les litiges de tout ordre juridique avec les tiers et gère au pire des cas les relations avec le tribunal et tout autre représentant de l'autorité judiciaire sur les questions juridiques en lien avec le projet.
23	Personnel d'appui (5)	Il est varié. Il s'agit notamment des secrétaires, des assistants en gestion de projets et des coursiers. Ils participent chacun de leur position à l'accompagnement des spécialistes du projet.
24	Conducteurs de Véhicule	Ils conduisent les véhicules administratifs pour les missions et les besoins de déplacement du personnel du projet.

## 9. Politiques et procédures

### 9.1 Santé et Sécurité au Travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les

consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle (EPI).

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

Dans le cas où des services d'hébergement sont fournis aux travailleurs, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des conditions qui tiennent compte de leurs besoins physiques, psychosociaux et culturels.

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

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

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

## **9.2 Autres politiques générales applicables**

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

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

Le droit des travailleurs d'un projet à se constituer en association est reconnu et organisé par le Mali sous plusieurs formes. Tous les droits des travailleurs d'un projet à se constituer en association reconnus par la loi de la République du Mali sont indiqués comme applicables sur le Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH-Mali).

### 9.2.2 Champ d'action des organisations professionnelles

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

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

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

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

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

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

La NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans, la loi malienne<sup>3</sup> le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum fixé par la législation du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera sur tous les projets financés par la Banque Mondiale en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé dans le cadre du présent projet. En prenant en compte les réalités du secteur d'activité de ce projet qui nécessite une spécialisation des acteurs, **le présent manuel de gestion de la main d'œuvre recommande l'âge minimum de 15 ans.**

Les enfants ayant dépassé l'âge minimum ne doivent pas exercer des travaux qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique ou mentale selon la NES 2 et la loi malienne sur le code du

---

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



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

**Article L.6 :**

Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

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

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

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

Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail

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

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

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

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

## **11. Conditions générales**

### **11.1 Des rémunérations**

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

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

### **11.2 Des périodes de repos**

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

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

L'article L.34 du code du travail indique les conditions de suspension de contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat, sont précisées dans les articles L34-L38. Les articles L46 à L50 quant à eux donnent les conditions dans lesquelles un travailleur peut être licencié. Le licenciement abusif peut

donner lieu à des dommages-intérêts. La juridiction compétente constate l'abus par une enquête sur les causes et les circonstances de la rupture (article L51).

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

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

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

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

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

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

#### **12. Mécanisme de gestion des plaintes**

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

Ce mécanisme qui sera détaillé à travers les affiches sur le site de travail, offre aux travailleurs directs et contractuels plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes, disposer d'un registre des plaintes pour servir en même temps d'archive, être publié et connu de tous les travailleurs, avoir une procédure transparente de résolution des plaintes et offrir la possibilité au travailleur de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction. Les plaintes peuvent être déposées entre autres dans la boîte à suggestion disponible sur les lieux de travail, au droit du responsable en suivi-évaluation se trouvant sur le site pour les plaintes verbales surtout.

Tel que l'indique l'annexe 1 du présent document, la procédure sera déclenchée par le plaignant (travailleur au compte du projet) dès l'émission de la plainte physiquement devant le porteur du registre dans le local de l'UGP ou par appel téléphonique. Des points focaux seront désignés

au niveau de chaque centre ou service du projet. Des boîtes à plaintes seront également disposées dans les services du projet et les centres. Ces points focaux et boîtes à plaintes serviront de points d'entrée pour les plaignants sans restriction aucune ni discrimination.

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

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

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

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

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

- ✓ Un représentant de l'UGP,
- ✓ Un représentant des travailleurs de l'INPS,
- ✓ Un représentant des travailleurs des fournisseurs du projet,
- ✓ Une représentante du personnel,
- ✓ Une représentante des ONG locales,
- ✓ Un représentant des autres prestataires,
- ✓ Un représentant de la collectivité locale,
- ✓ Un représentant des chefs de villages (si la plainte est émise à partir du terrain).

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

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

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

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

Les plaintes liées à l'EAS/HS sont enregistrées par des personnes / institutions identifiés comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres. Tous survivant(e)s, même avant une vérification de la plainte, seront immédiatement référés aux

services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action VBG. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes de EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long du processus de gestion de la plainte.

Le Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels, élaboré dans le cadre du PDCVH sera exploité pour le présent projet. (conf. Annexe 2 pour le schéma du MGP VBG/EAS/HS extrait du document de Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels du PDCVH)

### **13. Gestion des fournisseurs et prestataires**

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

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

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

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

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

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

#### **14.1 Travailleurs directs**

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

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

#### **14.2 Travailleurs contractuels**

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

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

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

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

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

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

#### **14.4 Travailleurs communautaires**

Les travailleurs communautaires pourraient être impliqués dans les activités d'aménagement lié au projet. Les durées quotidiennes de travail pour ces types de travailleurs ne devront pas excéder réglementairement les huit heures de travail. Les enfants ayant moins de 15 ans ne pourront pas être associés à ces activités, en application stricte de l'âge minimum applicable à ce projet.

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

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

## BIBLIOGRAPHIE

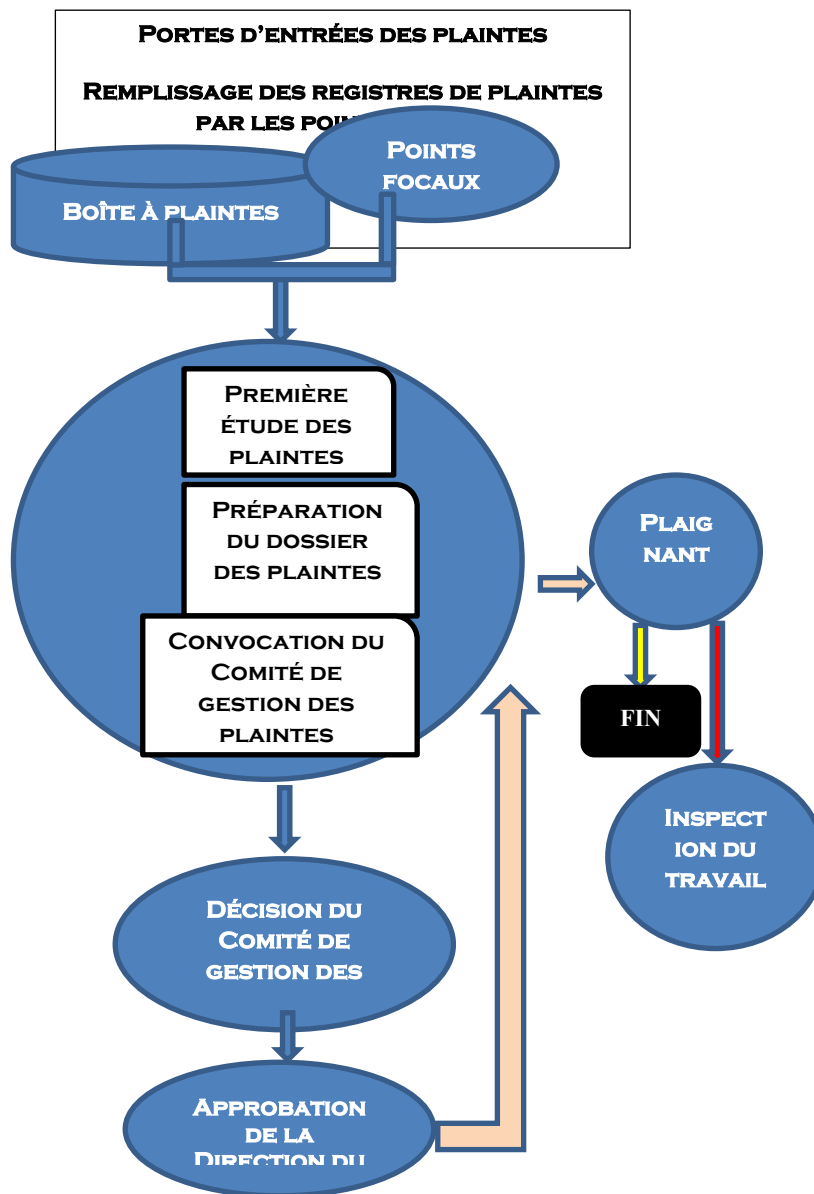
1. Blaise T. DONOU ; Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale et la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur au Mali, 2019
2. Banque internationale pour la reconstruction et le développement/Banque mondiale. (2016). Cadre environnemental et social de la Banque mondiale. Banque mondiale, Washington, D.C. 121p
3. Bureau International du Travail (BIT), Programme focal de promotion de la Déclaration. (2002). Les Conventions Fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. CH-1211 Genève, Suisse, ISBN 92-2-212761-7. 81 p
4. Bureau International du Travail (BIT), Programme international pour l'abolition du travail des enfants. (2011). Enfants dans les travaux dangereux : Ce que nous savons Ce que nous devons faire. Genève, Suisse, ISBN : 978-92-2-224918. 116 p
5. 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 ;
6. Loi n°2017-021 du 12 Juin 2017 portant modification de la loi n°92-020 du 23 Septembre 1992 portant Code du Travail en république du Bénin.
7. Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du Travail en République du Mali.
8. Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale en République du Mali.
9. Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ;
10. Organisation Mondiale de la Santé (OMS). (2020). Mise à jour de la stratégie covid-19. OMS, Genève (Suisse). 20p
11. The World Bank Group. (2016). Environmental and Social Framework: ESS7: Indigenous Peoples / Sub-Saharan African Historically Underserved Traditional Local Communities. World Bank, Washington, D.C. 2p
12. The World Bank Group. (2018). Good Practice Note: Addressing Gender Based Violence in Investment Project Financing involving Major Civil Works. World Bank, Washington, D.C. 65p
13. World Health Organization. (2013). Emergency Response Framework (ERF). WHO Library Cataloguing-in-Publication Data, ISBN 978 92 4 150497 3. 51p
14. PDCVH, Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels.



## ANNEXES

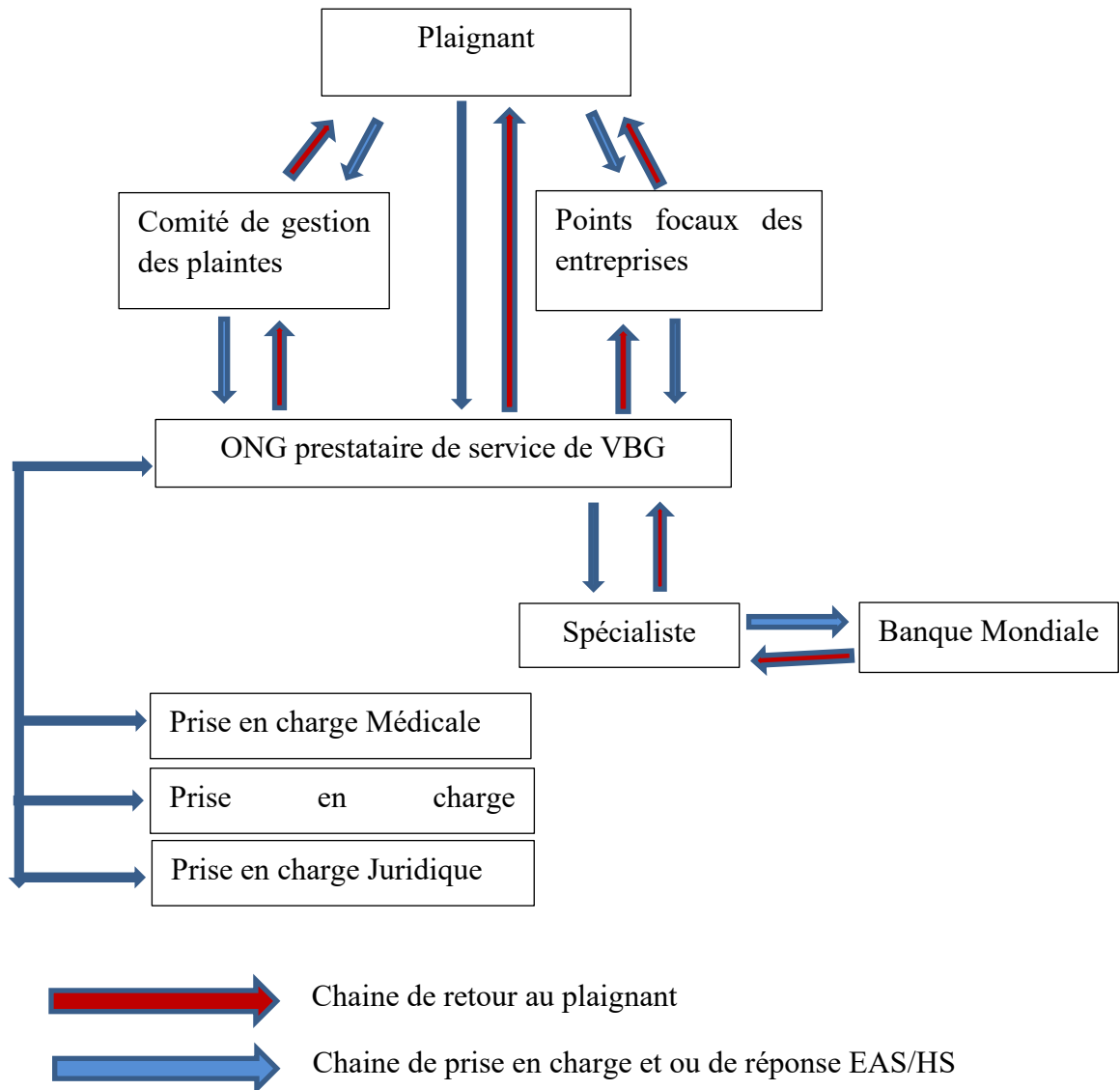
## Annexe 1 : Mécanisme de gestion des plaintes

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



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

**Annexe 2 : MGP pour les plaintes liées aux EAS/HS extrait du Manuel de gestion et traitement des plaintes liées aux Exploitations et Abus sexuels et Harcèlements sexuels du Projet de Développement de la Chaîne de Valeur Horticole au Mali (PDCVH)**



**Schéma de gestion des plaintes et de prise en charge**

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

#### 1-Généralités

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

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

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

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

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

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

#### 2-Définitions

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

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

**Hygiène et sécurité au travail (HST) :** l'hygiène et la sécurité du travail visent à protéger la sécurité, la santé et le bien-être des personnes qui travaillent ou occupent un emploi dans le

projet. Le respect de ces normes au plus haut niveau est un droit de l'homme fondamental qui devrait être garanti à chaque travailleur.

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

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

---

<sup>4</sup> Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

**Harcèlement sexuel** : avances sexuelles, demandes de faveurs sexuelles et tout autre comportement verbal ou physique de nature sexuelle principalement sur le lieu de travail.

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

**Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne<sup>5</sup>, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail<sup>6</sup>, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

**Sollicitation malintentionnée des enfants** : ce sont des comportements qui permettent à un agresseur de gagner la confiance d'un enfant à but sexuel. C'est ainsi qu'un délinquant peut établir une relation de confiance avec l'enfant, puis chercher à sexualiser cette relation (par exemple, en encourageant des sentiments romantiques ou en exposant l'enfant à des concepts sexuels à travers la pornographie).

**Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet** : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur<sup>7</sup>.

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

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

---

<sup>5</sup> L'exposition à la VBG est aussi considéré comme la VCE.

<sup>6</sup> L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

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

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

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

**Consentement** : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit considère la majorité sexuelle à un âge inférieur<sup>8</sup>. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>8</sup> Par exemple, aux termes de l'Article 97 de la loi de codification du droit pénal pour l'âge légal du consentement à Vanuatu, l'activité sexuelle avec un enfant de moins de 15 ans pour le comportement hétérosexuel et de 18 ans pour le même sexe est interdite (<http://tinyurl.com/vu-consent>). Toutefois, la Banque mondiale suit les Nations Unies pour l'âge du consentement (18 ans), ainsi cela s'applique aux projets financés par la Banque mondiale.

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

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

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

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

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



### 3-Codes de conduite

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

#### i-Code de conduite individuel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>9</sup> Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

## Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

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

## Sanctions

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

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

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

Signature :

Nom en toutes lettres :

Titre :

Date :

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

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

**Voie de réception de l'information**

Présentation de la survivante

Date (JJ/MM/AA) :

Présentation d'une tierce personne

Code de l'incident :

Code/Nom du point focal :

**Information sur la plaignante**

Code :

Age :

Sexe : F  M

Relation avec la survivante : Ami

parent

Témoin

Autres à préciser :

**Information sur la survivante**

Code :

Age : Adulte  enfant- 18 ans  Inconnu

Statut : employé (es)  Inconnu

Autre : à préciser :

Adresse (Commune, village) :

**Information sur l'incident**

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

Type d'incident : Viol   
sexe transactionnel

Abus sexuel

sollicitation de sexe transactionnel

Lieu de l'incident : Chantier  marché   
chez l'auteur  Brousse/Foret

chez la survivante

point d'eau

autre à préciser:

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

Biens

services

emplois

argent

autres à préciser :

**Information sur l'auteur**

Age :

Sexe : M  F

**Fonction :** ouvrier

entrepreneur

Membre de la communauté

autre à préciser :

**Assistance immédiate**

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