

MINISTÈRE DE L'ECONOMIE ET DES FINANCES

SECRETARIAT GENERAL

REPUBLIQUE DU MALI

Un Peuple Un But Une Foi

PROJET DE RECONSTRUCTION ET DE
RELANCE ECONOMIQUE

UNITE DE COORDINATION DU PROJET



PLAN DE GESTION DE LA MAIN- D'ŒUVRE (PGMO)

PROJET D'URGENCE ET DE RESILIENCE (PUR)

Version finale

Février 2021

TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION.....	6
1.1-Contexte et objectifs du projet	6
1.2-Objectif de Développement du Projet (PDO)	6
1.3-Composantes du Projet	6
II. CONTEXTE DU PGM	7
2.1-Objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)	7
2.2-Documents de références	7
III. GÉNÉRALITÉS SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	8
3.1-Effectifs de travailleurs du projet :	8
3.2-Types de travailleurs dans le cadre du Projet.....	8
3.3-Calendrier de couverture des besoins en main d'œuvre	9
IV. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE.....	10
4.1-Principaux risques liés à la main-d'œuvre	10
V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES	18
5.1-Base législative	18
5.2-Gestion de la relation employeur-travailleur	18
VI. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	19
VII. PERSONNEL RESPONSABLE	20
7.1-Mise en œuvre du PGM	20
7.2-Recrutement et gestion des travailleurs du Projet	20
7.3-Recrutement et gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants	20
7.4-Santé et sécurité au travail	20
7.5-Formation des travailleurs.....	20
7.6-Gestion des plaintes des travailleurs	20
VIII. POLITIQUES ET PROCÉDURES	21
8.1-Santé et sécurité au travail.	21
8.2-Travail des mineurs.....	21
8.3-Fatalité et incidents graves.	21
8.4-Afflux de main d'œuvre.	21
8.5-Conflits de travail sur les conditions d'emploi.	21
8.7-Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.	22
8.8-Formes de violence basée sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel.	22
8.9-Travail forcé.	22
8.10-Surveillance et rapport.....	22
IX. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCE.....	23
9.1-Age de l'emploi	23
9.2-Travail forcé.....	23
X. -CONDITIONS GÉNÉRALES	24
10.1-Règle générale.....	24
10.2-Contrat de travail.....	24
10.3-Des rémunérations.....	24
10.4-Des périodes de repos.....	24
10.5-Des conditions de licenciement	24
10.6-De la Non-discrimination et égalité des chances	25
XI. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)	25
11.1- Procédure, recours et traitement des plaintes	25
11.2-Mode de traitement des cas spécifiques.....	29
11.3-Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges	29
11.4-Rapports périodiques.....	29
XII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	29
12.1-Employés des fournisseurs principaux	30
XIII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	30
ANNEXE : CODES DE CONDUITE.....	32
A. CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL	32
B. CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE	34
C. CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE	37

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Synthèse des avis, préoccupations, attentes et recommandations des partie prenantes	Erreur !	Signet non défini.
Tableau 2 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter/et ou à reconduire au bénéfice du projet.....	9	
Tableau 3 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet	122	
Tableau 4 : Résumé des différentes étape de traitement des plaintes	28	

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités génératrices de revenus
AR	Antennes Régionales
BM	Banque Mondiale
CAFO	Confédération des Associations et Organisations Féminines
CERC	Composante d'Intervention d'Urgence Contingente
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de gestion environnementale et sociale
DNACPN	Direction Nationale de l'Assainissement, et du Contrôle des Pollutions et des Nuisances
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
DGDP	Direction Générale de la Dette Publique
ESRS	Environmental and social review summary of project
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FCFA	Francs CFA
HS	Harcèlement Sexuel
IDA	Association Internationale pour le Développement
IST	Infection Sexuellement Transmissible
IF	Intermédiaire financier
INSAT	Institut National de la Statistique du Mali
MAEP	Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP)
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	Norme environnementale et sociale
NIES	Notice d'impacts environnemental et social
ONG	Organisation Non Gouvernementale
PAAR	Projet d'Amélioration de l'Accessibilité Rurale
PB	Procédures de la Banque
PDESC	Plan de Développement Économique Sociale et Culturel
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PIB	Produit Intérieur Brut
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PNISA	Programme National d'Investissement dans le secteur Agricole
PO	Politique Opérationnelle
Projet 3F	Projet Communautaire de Redressement et de Stabilisation du Sahel
PRRE	Projet Redressement et de Relance Économique
PV	Procès-verbal
SIDA	Syndrome d'Immuno Déficience Acquise
UGP	Unité de Gestion du Projet
UNC	Unité de Coordination de Coordination
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
VBG	Violences basées sur le genre
VIH	Virus de l'Immunodéficience Humaine

Abus sexuel : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).

Contrat de travail : le contrat de travail est un contrat par lequel une personne, dénommée employeur s'engage à fournir un emploi à une personne physique dénommée travailleur, qui lui est juridiquement subordonnée dans l'exécution du travail et qui accepte d'exécuter sa prestation moyennant une rémunération appelée salaire.

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

Contrat à durée déterminée : le contrat de travail conclu pour une durée déterminée est un contrat qui doit comporter un terme précis fixé dès sa conclusion ; il doit donc indiquer soit la date de son expiration soit la durée précise pour laquelle il est conclu.

Employeur : est considérée comme employeur, toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui, sous sa direction et son autorité, utilise les services d'une ou de plusieurs personnes physiques moyennant une rémunération.

Exploitation sexuelle : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6).

Harcèlement sexuelle : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

Travailleur : Est considérée comme travailleur ou salarié quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne appelée employeur.

Travail forcé : On entend par travail forcé ou, 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 son plein gré.

I. INTRODUCTION

1.1-Contexte et objectifs du projet

Dans le cadre du Renforcement de la résilience des ménages et des communautés à travers leur accès aux services et infrastructures sociaux de base dans les différentes zones d'interventions du projet (régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso et Ségou), le Gouvernement de la République du Mali a sollicité l'appui de la Banque Mondiale pour le financement du Projet d'Urgence et de Résilience (PUR).

Le PUR adoptera une approche territoriale intégrée avec des interventions multisectorielles en coordination avec les autres interventions du gouvernement et des partenaires de développement.

Dans une logique de prévenir l'extension du conflit et de la fragilité, le projet adoptera une méthodologie de planification et de mise en œuvre permettant la participation des différentes parties prenantes (bénéficiaires, collectivités locales, opérateurs sectorielles...) et l'appropriation des services et des infrastructures mis en place tout en renforçant les communautés et les ménages bénéficiaires finaux.

Le présent projet est aligné avec le processus d'Allocation Prévention et Résilience (APR).

1.2-Objectif de Développement du Projet (PDO)

L'Objectif de développement du Projet d'Urgence et de Résilience (PUR) est d'améliorer l'accès inclusif des ménages aux services sociaux de base et infrastructures socioéconomiques dans des communautés ciblées. Le projet interviendra dans les régions Sud et Ouest du Mali.

1.3-Composantes du Projet

Le Projet d'Urgence et de Résilience (PUR) comportera **deux (2)** composantes majeures :

Composante 1 : Accès inclusif aux services de base. Les activités de cette composante sont :

- Nutrition Communautaire intégrée, Développement de la Petite Enfance (DPE), santé maternelle et infantile y.c. violence basée sur le genre ;
- Éducation seconde chance, compétences ;
- Transferts monétaires et filets sociaux productifs.

Composante 2 : Accès à l'infrastructure socio-économique de base

Cette composante a pour sous-projets entre autres les activités suivantes :

- Construction, réhabilitation et modernisation des centres de santé, écoles, marchés, espaces multi-usagers ;
- Equipements de transformation ;
- Adduction d'eau, latrines, puits, assainissement ;
- Pistes rurales, route, aménagement de gare-routières, pontons (transport fluvial) ;
- Électrification rurale ;
- Réalisation de tour Téléphoniques.

II.CONTEXTE DU PGM

Du fait sa nature, des caractéristiques de ses zones d'intervention et de l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, le PUR est potentiellement associé à des risques et impacts environnementaux et sociaux importants. C'est dans ce cadre qu'il a été classé *projet* à « **risque élevé** » selon les critères de classification de la Banque mondiale.

La responsabilité du projet dans la promotion d'un environnement de travail sain et assez motivant pendant la mise en œuvre de toutes ses composantes est clairement situé à travers le déclenchement de la NES°2 du CES de la Banque mondiale. Ceci comprend les environnements du travail sans exploitation et abus sexuel (EAS) et harcèlement sexuel (HS). Il doit donc, conformément aux prescriptions de cette norme préparer et mettre en œuvre un Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO). Cela lui permettra d'établir et de maintenir une bonne relation entre les travailleurs et les employés afin d'améliorer ses performances et ses retombées sur toutes les parties prenantes.

Il indique la manière dont la norme (NES°2) s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le Projet imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

Le présent PGM est un document évolutif qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet et de l'évolution des travaux.

2.1-Objectifs du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGM)

Le présent PGM a pour objectif principal de décrire la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES n° 2 de la Banque mondiale. Il permet également d'identifier les problèmes potentiels liés à la main d'œuvre dans le contexte du projet communautaire de relance et de stabilisation au sahel et propose des solutions de gestion.

De façon spécifique, il permettra de :

- promouvoir un travail décent aux employés ;
- promouvoir la sécurité et la santé au travail;
- identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n° 2 de la Banque) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé, exploitation et abus sexuel, harcèlement sexuel, et au travail des enfants;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives' des travailleurs du projet en accord avec le droit national;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

2.2-Documents de références

L'élaboration du présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGM) a nécessité l'exploitation de plusieurs documents de référence dont les plus importants sont :

- 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 ;
- Décret n°00-038/P-RM du 27 janvier 2000 fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du code du travail ;

- Conventions Internationales du Travail (OIT/BIT) n°29 et n°105 (travail forcé et abolition du travail forcé), n°87 (liberté syndicale), n°98 (droit d'organisation et de négociation collective), n°100 et n°111 (égalité de rémunération et discrimination), n°138 (âge minimum), n°182 (pires formes de travail des enfants) et des Nations Unies (ONU)
- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail ;
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts
- 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) ;
- Les documents de préparation du projet (Présentation Power Point) ;
- Et l'Aide-mémoire de la mission virtuelle de Préparation avec le Mali Du 11 au 22 janvier 2021.

La gestion de la main d'œuvre dans le cadre du Projet d'Urgence et de Résilience (PUR) se conformera aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale NES°2 de la Banque mondiale, aux dispositions de la conventions OIT et aux textes nationaux sur les conditions de travail.

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

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

Cette section décrit les types et les caractéristiques de travailleurs employés directement par le projet ou par une partie tierce pour mettre en œuvre une des activités de l'activité du projet avec des indications sur les effectifs prévisionnels ainsi que le calendrier des besoins de la main d'œuvre.

Dans le cadre de la préparation du Projet d'Urgence et de Résilience (PUR), l'UGP du PAAR, sous la tutelle du Ministère en charge des Transports et des Infrastructures est chargée de la coordination des activités de préparation.

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

3.1-Effectifs de travailleurs du projet :

Le nombre total de travailleurs du projet est estimé à environ **11 640 personnes** sur la durée du projet :

- **Travailleurs directs** : environ 140 personnes,
- **Travailleurs contractuels** : environ 6.500 dont 500 prestataires et 6.000 personnes employés par les prestataires/fournisseurs,
- **Travailleurs communautaires**. 5.000 personnes.

3.2-Types de travailleurs dans le cadre du Projet

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

- a) **Travailleurs directs**. C'est toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet (y compris le promoteur du projet et / ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet PUR. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de **(i) personnel l'Unité de Gestion du Projet (UGP)** dont le nombre est estimé à environ trente-sept (37) personnes constituées par un Coordinateur Général, un Coordinateur adjoint, un spécialiste en Suivi-Évaluation, un spécialiste en sécurité, un Responsable Administratif et Financier, un spécialiste en passation de marché, un spécialiste en sauvegarde environnementale, un spécialiste Infrastructure, quatre assistants spécialiste infrastructure, un spécialiste en sauvegarde sociale, un spécialiste en communication, un comptable et

quatre assistants comptables, quatre assistants comptable, un assistant en passation de marché, une assistante au coordinateur, cinq chauffeurs, une assistante de direction, cinq coursiers; et (ii) d'autres **consultants** que l'UGP contractera directement pour effectuer les travaux du projet.

Il est prévu que la mise en œuvre du projet nécessite environ le recrutement de 100 travailleurs (à titre de Consultants temporaires) qui seront recrutés au niveau central mais appelés à fournir des missions techniques en cas de besoin.

- b) Travailleurs contractuels.** On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du PUR les personnes employées ou recrutées par des tiers¹ (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles² du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. Du fait de la diversité des activités et de l'étendu de la zone couverte par le projet, le nombre de prestataires/fourniers et sous-traitant est estimé à environ 500 pour la durée du projet. Le nombre de personnes employés par travailleurs contractuels (fournisseurs/prestataires ou sous-traitants) est estimé à une 6000 personnes.
- c) Les Travailleurs Communautaires.** Le terme désigne les membres de la communauté employés ou recrutés pour travailler sur le projet. Les travailleurs communautaires seront impliqués dans la mise en œuvre de certains sous-projets, ils pourront recevoir une rémunération monétaire et leur travail manuel pourrait être considéré comme une contribution « en nature » au coût total des sous-projets. Le projet favorisera l'emploi des travailleurs communautaires du fait de la localisation de ses différentes zones d'interventions. Le nombre de travailleurs communautaire susceptible d'être employé sur le projet est estimé à environ 5.000 personnes.

3.3-Calendarier de couverture des besoins en main d'œuvre

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

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

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

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT
I. Travailleurs Directs			
Coordinateur	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Coordinateur Adjoint	1	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Assistante au coordinateur	1	Connaissance en gestion administrative	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Spécialiste en PM	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Assistant en PM	1	Connaissances en procédures de passation des marchés	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Responsable Administrative et financier (RAF)	1	Spécialiste en administration, gestion des Ressources Humaines Finance	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Spécialiste en suivi-évaluation	1	Connaissances en Suivi – évaluation	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Spécialiste en Environnementale	1	Environnementaliste, Connaissances des normes environnementales et sociales Santé, Sécurité au Travail	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.

¹ « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

² Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre

TYPES D'EMPLOIS	NOMBRE	COMPÉTENCES REQUISES	PÉRIODE DE RECRUTEMENT
I. Travailleurs Directs			
Spécialiste en sauvegarde sociale	1	Sociologue ou équivalent , Connaissances sociales et normes environnementales et sociales	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Spécialiste en VBG	1	Sociologue ou équivalent, Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Spécialiste en Infrastructure	1	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Assistant spécialiste infrastructure	4	Génie rural ou Génie civil, Connaissances en infrastructure et aménagement hydrauliques	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
Auditeur externe	1	Connaissances en audit	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Spécialiste en Communication et engagement citoyen	1	Connaissances en communication rurale et engagement citoyen	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Expert en sécurité	1	Connaissances en stratégie d'intervention dans les zones d'insécurité.	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Comptable	1	Connaissances en comptabilité	Au plus tard trois mois après l'évaluation du projet.
Assistant comptable	4	Connaissances en comptabilité	Au plus tard trois mois après la mise en vigueur du projet.
chauffeur	5	Expérience en conduite	Avant la deuxième année du projet
Consultant	70	personnel qualifiés répondant aux besoins identifiés	Selon le besoin
Coursier	5	Expérience en la matière	Avant la deuxième année du projet
II. Travailleurs contractuels			
Cabinets	50	À définir dans les avis d'appel à manifestation d'intérêt	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
Entreprises	50		
Sous-traitants	100		
fournisseurs	300		
III. Employés des prestataires/fournisseurs et sous-traitants			
Employés	6000	personnes répondant aux besoins identifiés	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet
IV. Autres travailleurs			
Travailleurs communautaires	5000	personnes répondant aux besoins identifiés	En fonction du besoin tout au long de la durée du projet

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

Cette section du document décrit les principaux risques potentiels liés à la main-d'œuvre ainsi que les mesures pour y faire face tout au long de la mise en œuvre du projet.

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

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

- Conditions de travail et d'emploi ;
- Discrimination et l'inégalité des chances ;
- Travail des enfants ;
- Travail forcé ;

- Santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats ;
- Violences basées sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel

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

Tableau 3 : Principaux risques liés à la main-d'œuvre et mesures d'atténuation à mettre en place par le projet

Facteurs de risques	Risques au travail	Mesures d'atténuation	Acteurs de mise en œuvre
<p>Conditions de travail et d'emploi</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux • Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale • Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ • Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants 	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller au respect des dispositions du code de travail, de la norme NES°2 de la Banque mondiale relatives aux conditions de travail sur tous les chantiers ; • Élaborer, appuyer et suivre la mise en place d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes à tous les niveaux pendant la mise en œuvre du projet ; • Mettre à disposition des travailleurs des équipements adéquats pour réduire les risques d'exposition ; • Mettre à disposition des travailleurs des installations sanitaires appropriées et des facilités appropriées pour se laver, ainsi que de l'eau potable, soient disponibles en des endroits adéquats, en quantités suffisantes et dans des conditions satisfaisantes ; • Élaborer et suivre la mise en œuvre des procédures de gestion de la main d'œuvre ; • Mettre à disposition des travailleurs des locaux convenables pour qu'ils y prennent leurs repas, ou prendre des mesures appropriées n'aient été prises pour qu'ils puissent les prendre ailleurs ; • Veiller à ce que le travail se déroule à des heures normales, 	<p>UGP/Prestataires</p>
<p>Risques spécifique liés à la main d'œuvre</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Risques en lien avec les activités de suivi des travaux, • Risques en lien avec l'emploi du personnel sans contrat de travail, • Risques en lien avec la non-implication des parties prenantes dans la mise en œuvre du projet, • Risques en lien avec le non-respect des prescriptions des plan d'engagement environnemental et social, • Risques en lien avec la non-rémunération du personnel et des prestataires, • Risques en lien avec le manque de suivi régulier des entreprises et prestataires du projet, • Risques en avec la non mis en œuvre des mesures environnementales et sociales et autres activités importantes pour le projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre des dispositions en matière de sécurité pendant les missions de terrain, • Évaluer tous les travailleurs du projet afin d'assurer de la qualité des activités pendant la mise en œuvre du projet, • Tout le personnel de l'UGP doit avoir un contrat signé par toutes les parties, • Assurer un traitement équitable de tous les travailleurs • Prendre des dispositions pour impliquer toutes les parties prenantes dans les activités de planification et de mise en œuvre du projet, • Veiller au respect des termes contractuels, • Veiller au respect des prescriptions de tous les documents juridiques du projet, • Partager toutes les informations nécessaires sur le projet avec les parties prenantes du projet, • Signature de codes de conduite par tous les membres de l'UGP accompagnée de séances de formations sur la prévention et réponse à l'EAS/HS 	<p>UGP</p>

		•	
Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> • Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet • Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures de disciplinares et de l'accès à l'information • Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un chargé de suivi de la mise en œuvre des dispositions contractuelles en matière d'égalité des sexes ; • Mettre en place un programme de suivi des ouvriers au niveau des chantiers ; • Sensibiliser les travailleurs sur le contenu des codes de bonnes conduites ; • Faire la situation mensuelle des travailleurs sur le chantier par genre et par type d'emploi ; 	Prestataires
		<ul style="list-style-type: none"> • Demander au contractant d'employer des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées) dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiée ; • Veiller à ce que les contractants se conforment au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail ; • Suivre la mise en œuvre des dispositions contractuelles. 	UGP
Mauvais comportement des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> • Harcèlement moral, et abus de pouvoirs • Harcèlement sexuel et intimidation • Violence basée sur le genre (VBG) y compris l'exploitation et abus sexuel/harcèlement sexuel. • Attaques des travailleurs sur le chemin de leur domicile, en raison des heures trop prolongées de travail • Risque de Contamination et de maladie due au non-respect des normes et protocoles de prélèvement, manipulation des milieux de culture, mauvaise gestion des pesticides • Risque de conflits en lien avec la Pertes de bien socio-économiques • Déplacement involontaire de populations ou d'activités économiques • Afflux des travailleurs dans la zone du projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Préparer et mettre en œuvre un plan d'action de réinstallation au niveau des différentes zones du projet afin d'éviter des conflits en lien avec les pertes de biens ; • Prendre des dispositions pour interdire des travaux nocturnes sur les chantiers ; • Sensibiliser les travailleurs non locaux au respect des us et traditions des populations locales ; • Toute personne qui travaille avec le projet (dans tous catégories des travailleurs) devra signer une Code de Conduite qui interdit de façon claire et sans ambiguïté tout forme de EAS/HS, y compris toutes relations sexuelles avec des enfants de moins de 18 ans, avec les sanctions explicites au cas de non-respect ; • Mettre en place les mécanismes pour pouvoir enregistrer les plaintes au cas de non-respect des codes des conduits (en assurant l'accessibilité et l'adaptation aux plaintes EAS/HS) ; • La sensibilisation et formation régulière des populations riveraines et des travailleurs du projet sur ces risques, ainsi que la signature de code de conduite du projet, les MGP etc. les services de prise en charge disponible ; 	UGP/Prestataires

		<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des mesures de prévention, sensibilisation sur les IST-VIH/SIDA, VBG/EAS/HS aux PGS des futures EIES du projet ; • Assurer les éclairages suffisants, les toilettes séparées pour les hommes et femmes qui puissent être ferme à partir de l'intérieur ; • Veuillez à la prise en charge des mesures de sensibilisations des travailleurs dans les PGES ; • Intégrer dans tous les contrats des dispositions interdisant le harcèlement moral, abus sexuels et abus de pouvoirs sur les chantiers ; • Veuillez au respect des mesures barrières sur tous les chantiers ; • Afficher des codes de conduites au niveau de la base vie des chantiers. 	
Travail des enfants (moins de 14 ans)	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale. • Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants minimum : compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social 	<ul style="list-style-type: none"> • Veuillez à mentionner dans tous les contrats, des clauses sur la protection des enfants mineur (moins de 14 ans) y compris des pénalités pour non-conformité • Exiger aux entrepreneurs d'enregistrement de tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge et identités • Mettre en place des équipes chargés de suivre les situations de non conformités avec les dispositions contractuelles en matière de travail de mineurs sur les chantiers • Suivre la mise en œuvre des dispositions en matière de travail des enfants sur les chantiers. 	UGP/Prestataires
Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> • Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer des dispositions interdisant sur les chantiers tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré dans les contrats des entreprises et autres prestataires du projet ; • Mettre en place un dispositif de suivi des dispositions des contrats ; • Procéder à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre. 	UGP
Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Risque d'attaque terroriste notamment dans les régions Mopti, de Gao, de Tombouctou et de Ménaka • Risque en lien avec des engins explosifs ; • Risque d'enlèvement • Risque de destruction du matériel de chantier (véhicules, engins lourd...) • Risque en lien avec les regroupements sur les chantiers • Risque en lien avec la présence des entreprises en charge des travaux au niveau des zones 	<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un plan d'intervention au niveau des zones d'insécurité ; • Définir des indicateurs de suivi de l'insécurité au niveau des zones de travaux ; • Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité dans la planification des interventions de terrain ; • Élaborer un plan de gestion de sécurité au niveau des zones du projet ; • Impliquer les locaux et les services techniques en charge de la sécurité à toutes les étapes de mise en œuvre du projet ; 	UGP/Prestataires

	<ul style="list-style-type: none"> • Risque liés à la non implication des populations et autorités locales à la préparation du projet ; • Risque en lien avec le non-respect des clauses contractuelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les travailleurs sur les conduites à tenir au niveau des zones d'insécurité ; • Limiter au strict nécessaires les regroupements pendant les travaux ; • Traiter prioritairement avec les entreprises locales ; • Utiliser les plans ORSEC existant au niveau des différentes zones d'intervention du projet ; • Recruter prioritairement les la main d'œuvre au niveau des zones d'intervention. 	
Santé et sécurité au travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> • Exposition des travailleurs à des substances dangereuses • Risque de Contamination dû au non-respect du port d'EPI ; • Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail • Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail • Utilisation de la machinerie en mauvais état • Incendies en cas de mauvaise manipulation des produits inflammables • Propagation des IST, et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués • Propagation de la maladie à coronavirus (COVID 19) • Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène 	<ul style="list-style-type: none"> • Intégrer et suivre des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires ; • Élaboration des fiches de sécurité par rapport substances dangereuses, • Réaliser des bilans de santé, y compris les tests COVID-19, préalables à l'embauche ; • Respecter les mesures barrières • Élaborer et mettre en place des procédures permettant d'éviter les contacts directs, comme des téléconsultations médicales et la diffusion des instructions en continu ; • La substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses pour les travailleurs ; • Veuillez à ce que tous les chantiers soient gère de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST ; • Veuillez à inclure les éléments relatifs au SST à tous les contrats des prestataires et sous-traitants ; • Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. • L'identification des risques potentiels pour les travailleurs ; • Mettre en place sur les chantiers des mesures de prévention et de protection ; • Former les travailleurs risques et gestion des risques sur les chantiers ; • Mettre à la disposition des travailleurs des Équipement de Protection Individuel ; • Veuillez au respect des consignes de sécurité sur les chantiers ; • Intègre au PGES chantier des mesures SST ; • Préparer des procédures de déclaration des incidents au travail et des accidents et veuillez à leur application ; 	UGP/Prestataires

		<ul style="list-style-type: none"> Préparer un plan de gestion des déchets et veillez à sa mise en œuvre ; Mettre en place un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail. 	
Afflux de la main d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> La pression sur les ressources en eau ; Violences Basées sur le Genre y compris l'EAS/HS L'inflation des produits de première nécessité Diminution du nombre d'emploi pour les locaux Risque de conflits avec les populations hôtes Risque de non-respect des us et coutumes 	<ul style="list-style-type: none"> Obliger contractuellement les contractants du projet à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches Faire signer les codes de conduite par tous les travailleurs avant le début des travaux Animer des séances de sensibilisations jusqu'à la fin des travaux à l'endroit des travailleurs Expliquer le contenu des codes de conduites aux travailleurs sur les chantiers Veillez au respect des dispositions des codes de conduites. 	UGP/Prestataires
Violences Basées sur le Genre	<ul style="list-style-type: none"> Afflux de la main d'œuvre Risques de viol Risque d'exploitation et d'abus sexuel Risque de harcèlement sexuel Non existence de code de bonne conduite Manque de sensibilisation des travailleurs sur les thématiques de EAS/HS Non séparation des latrines sur les chantiers pendant les travaux Manque d'existence de panneaux signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur le chantier Manque d'éclairage des espaces public autour du chantier Non existence des VBG y compris EAS/HS dans les contrats 	<ul style="list-style-type: none"> S'assurer que les codes de conduite VBG/EAS/HS définissant des sanctions sont signés et bien Compris : <ul style="list-style-type: none"> S'assurer que ceux qui signent les codes de conduite en comprennent bien les dispositions. S'assurer que les codes de conduite ont bien été signés par tous ceux qui seront physiquement présents sur le chantier du projet. Former le personnel lié au projet sur les obligations en matière de conduite prescrites par les codes de conduite. Diffuser les codes de conduite (y compris des illustrations visuelles) et en discuter avec les employés et les populations riveraines. Se doter d'équipements séparés, sûrs et facilement accessibles pour les femmes et les hommes qui travaillent sur le chantier. Les vestiaires et/ou latrines doivent être situés dans des zones séparées et bien éclairées, et doivent pouvoir être verrouillés de l'intérieur Installer de manière visible des panneaux autour du site du projet (le cas échéant) qui signalent aux travailleurs et à la population locale que les actes de VBG y compris l'EAS/HS sont interdits sur ce site S'assurer, le cas échéant, que les espaces publics autour du chantier du projet sont bien éclairés Veiller à ce que des activités de diffusion d'informations sur <ul style="list-style-type: none"> a) le droit d'accéder aux services en toute sécurité et sans exploitation 	UGP/Prestataires

		<ul style="list-style-type: none"> • b) les politiques et mécanismes de gestion sensible à l'EAS/HS et • c) les services multisectoriels disponibles pour les survivant (e) s des VBG soient réalisées • Incorporer les commentaires des femmes et des filles dans les consultations lors de la conception / exploitation de ces espaces • Intégrer les dispositions EAS/HS à tous les contrats • Recruter un spécialiste EAS/HS au niveau de l'UGP du projet • Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes spécifique a l'EAS/HS. • Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits par les travailleurs, comment accéder le MGP au cas de non-respect des codes des conduit, et la prévention de l'EAS/HS, les IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; • Organiser des « quarts d'heure genre » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; organiser aussi des séances ciblant particulièrement les superviseurs de travailleurs pour les sensibiliser sur leurs responsabilités dans la création d'un environnement attentif et non-tolérant les EAS/HS • Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des EAS/HS/VCE à travers le recrutement d'une spécialiste en sauvegarde sociale avec une expertise en genre et VBG 	
--	--	---	--

V. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GÉNÉRALES

5.1-Base législative

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 (modifiée par la loi n° 2017-21 du 02 juin 2017/010 du 15 juillet 2016) qui s'applique aux différentes catégories de travailleurs du projet. Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. La loi est explicite sur les aspects suivants : les relations de travail ; les conditions générales de travail, l'hygiène et la sécurité, les différends du travail, les institutions professionnelles, les organismes publics et les moyens d'exécution, ainsi que des dispositions finales.
- b) La loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale (modifiée par la loi n°03-036 du 30 décembre 2003 et la loi n°06-008 du 23 janvier 2006).

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par le projet ou intervenant au compte du projet. Il s'agit :

- i. des directives et des règlements comme la directive pour la sélection et emploi du consultant par les emprunteurs de la Banque Mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014,
- ii. et le règlement de passation de marché pour emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016 ;
- iii. directives EHSS du groupe de la Banque Mondiale.

Pour une bonne prise en charge des dispositions législative, le projet doit :

- prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté ;
- informer le personnel de toute modification intervenant aux contrats en cours de même qu'à la fin du contrat.
- Informer les travailleurs de toutes les retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

5.2-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. Les principaux articles sont les suivants :

Art.13.- Le contrat individuel de travail est la convention en vertu de laquelle une personne s'engage à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération sous la direction et l'autorité d'une autre personne appelée employeur.

Art.15.- Quels que soient le lieu de la conclusion du contrat et la résidence de l'une ou l'autre partie, tout contrat de travail conclu pour être exécuté en République du Mali, est soumis aux dispositions de la présente loi. Son existence est constatée, sous réserve des stipulations de l'article L.26, dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter. La preuve peut être rapportée par tous moyens.

VI. 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 de :

- 1) faire assurer les soins de première urgence ;
- 2) aviser le médecin chargé des services médicaux de l'entreprise ou à défaut, le médecin, le plus proche ;
- 3) éventuellement 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.

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

Ainsi l'application de la NES 2 et de la loi malienne des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de la santé. Le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale, CGES, préparé pour le projet contient les provisions spécifiques en matière de santé et sécurité au travail.

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

- a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail dans conditions difficiles ou dangereuses ;
- 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;
- g) et solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

Les directives et conventions internationales signés par le Mali sont respecté et sont mis en œuvre comme indiqué dans les différents textes :

- 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 Réponse Framework, 2017
- La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)
- La planification des contingences pour les chantiers de la Banque mondiale en réponse à la COVID 19

VII. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet d'Urgence et de Résilience (PUR) sera mis en œuvre par une unité de gestion de projet dont l'ancrage institutionnel sera défini à la suite des discussions en cours entre la Banque mondiale et la partie Malienne. L'UGP qui sera chargé de la mise en œuvre du projet sera dirigée par le Coordinateur qui sera contracté pour cette fonction.

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

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

Concernant la gestion des plaintes, elle relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place et formé dans le strict cadre du présent projet par l'UGP.

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

7.1-Mise en œuvre du PGMO

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

7.2-Recrutement et gestion des travailleurs du Projet

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

- Coordonnateur Général du PUR,
- Responsable de passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des travailleurs).

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

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

- Coordonnateur Général du PUR,
- Responsable passation de marché,
- Responsable Administratif et Financier (gestion des fournisseurs).

7.4-Santé et sécurité au travail

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

- Coordonnateur Général du projet,
- Responsable Administratif et Financier : qui cumule la fonction de Responsable des ressources humaines avec l'appui des spécialistes environnemental et sociale de l'UGP.

7.5-Formation des travailleurs

Seront en charge de la Formation des travailleurs

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

7.6-Gestion des plaintes des travailleurs

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

- Spécialiste en communication et le spécialiste VBG,

- Responsable Administratif et Financier assurant la fonction de Responsable des ressources humaines
Les agents de l'État impliqués dans la mise en œuvre du Projet ne seront pas transférés au PUR. Ainsi ils resteront soumis aux termes et conditions de leur contrat en vigueur dans le secteur public.

VIII. POLITIQUES ET PROCÉDURES

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi ainsi que d'autres politiques générales applicables au projet. Le cas échéant, elle identifie la législation nationale applicable.

Le PUR appliquera les politiques et procédures suivantes pour adresser les principaux risques liés au travail identifiés dans la section II.

8.1-Santé et sécurité au travail.

Conformément aux dispositions pertinentes du Code National de Travail, de la NES n° 2 (y compris les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail)³ du Plan Cadre de Gestion Environnementale et Sociale du projet et les documents d'approvisionnement standard de la Banque mondiale⁴, le contractant doit gérer tous les chantiers de façon à protéger correctement les travailleurs et la communauté contre les risques éventuels pour la SST. Les éléments relatifs au SST devront inclure, entre autres :

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

8.2-Travail des mineurs.

L'âge minimum d'admissibilité des travailleurs du projet, pour tout type de travail (y compris les travaux de construction), est fixé à 15 ans. Afin d'empêcher la main d'œuvre des mineurs, tous les contrats doivent comporter des dispositions contractuelles afin de respecter les exigences d'âge minimum, y compris des pénalités pour non-conformité. L'entrepreneur est tenu d'enregistrer tous les travailleurs sous contrat avec une vérification de leur âge. Plus de détails, y compris les procédures de vérification de l'âge, sont fournies dans la Section VIII.

8.3-Fatalité et incidents graves.

En cas de mort professionnelle ou de blessure grave, l'UGP doit rendre compte à la Banque mondiale dès qu'elle a eu connaissance de tels incidents et informer les autorités conformément aux normes nationales. Les actions correctives doivent être mises en œuvre en réponse aux incidents ou accidents liés au projet. L'UGP ou, le cas échéant, le contractant sera tenu de réaliser une analyse des causes pour la conception et la mise en œuvre des actions correctives.

8.4-Afflux de main d'œuvre.

Afin de minimiser l'afflux de main-d'œuvre, les projets obligera contractuellement le contractant à recruter de manière préférentielle la main-d'œuvre non qualifiée dans les communautés locales et les zones proches. Tous les travailleurs devront signer le code de conduite avant le début des travaux, qui comprend une disposition visant à réduire le risque de violence basé sur le genre. Des formations pertinentes seront proposées aux travailleurs, telles que des conférences d'initiation et des discussions quotidiennes sur la boîte à outils présentant le comportement attendu et les valeurs de la communauté locale.

8.5-Conflits de travail sur les conditions d'emploi.

³ Les directives générales de la Banque mondiale en matière de santé et de sécurité au travail (WBG General EHSs en anglais) sont des documents de référence techniques contenant des déclarations générales sur les bonnes pratiques internationales du secteur, que fournissent des conseils aux utilisateurs sur les questions générales

⁴ The World Bank Standard Procurement Document for Work (en anglaise). Ce document est susceptible d'être utilisé pour les projets de construction, il inclura les dispositions ESHS pertinentes, telles que la nomination d'un agent ESHS, le développement de la conformité des prestataires-PGES avec les mesures et les rapports ESHS et l'utilisation du code de conduite.

Pour éviter les conflits du travail, des conditions équitables seront appliquées aux travailleurs des projet (plus de détails sur la Section VIII). Les projets disposeront également de mécanismes de réclamations pour les travailleurs du projet (travailleurs directs et contractuels) afin d'adresser rapidement les réclamations de leurs lieux de travail. En outre, les projets respecteront les droits des syndicats et la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code national de travail.

8.6-Discrimination et exclusion des personnes vulnérables et défavorisés.

L'emploi des travailleurs des projets sera fondé sur le principe d'égalité des opportunités et de traitement équitable, et il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement et l'embauche, les conditions d'emploi (y compris les salaires et les avantages sociaux), licenciement et accès à la formation. Pour éviter le risque d'exclusion des groupes vulnérables (tels que femmes, personnes déplacées et les personnes handicapées), les projets demanderont au contractant d'employer ces groupes dans le cadre de leurs main-d'œuvre non qualifiées. Le contractant sera également tenu de se conformer au Code du Travail national sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, sur la prévision notamment de congés de maternité et de pauses d'allaitement, ainsi que d'installations sanitaires suffisantes et appropriés, séparées des hommes et des femmes.

8.7-Formes de violence basée sur le genre, exploitation et abus sexuel, et harcèlement sexuel.

Afin d'atténuer les risques de EAS/HS, les mesures d'atténuation suivantes ont été proposées dans le Plan d'Action EAS/HS qui sera annexe au CGES et en résumé : (i) identifier, dès l'installation des chantiers et durant le processus de recrutement des travailleurs, le(s) type(s) de risque de EAS/HS dans l'aire d'influence des travaux ; (ii) concevoir et mettre en œuvre des campagnes de sensibilisation et de prévention des risques de EAS/HS aussi bien au niveau des communautés concernées mais aussi des travailleurs et toute autre personne embauchée par le projet ; (iii) Assurer l'opérationnalisation, la mise en œuvre et le suivi du mécanisme de gestion des plaintes liées aux EAS/HS tout au long de l'exécution des travaux y compris une cartographie des services en utilisant l'outil sur KoboToolbox développé par l'équipe GEMS de la Banque mondial ; et (iv) afficher et faire signer un code de conduite par tous les travailleurs du projet.

8.8-Travail forcé.

Le projet n'aura pas de recours au travail forcé (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. L'UGP procédera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre.

8.10-Surveillance et rapport.

Le contracteur soumettra mensuellement un rapport à l'UGP sur l'état d'avancement de la mise en œuvre des politiques et procédures mentionnées. L'UGP suivra de près le contracteur sur les performances en matière de travail et de santé et de sécurité au travail et fera rapport à la Banque mondiale tous les trimestres.

La question de la santé, de l'hygiène et de la sécurité est traitée au titre 4 du Code de travail. En effet, Art.175. (Loi n°2017-21) stipule que lorsqu'il existe des conditions de travail dangereuses pour la santé ou la sécurité des travailleurs non visés par les textes prévus à l'article L.171, l'employeur est mis en demeure par l'inspecteur du Travail d'y remédier par les formes et conditions prévues à l'article précédent. L'inspecteur peut, notamment, dans les cas d'urgence, ordonner l'arrêt immédiat du travail jusqu'à ce que les mesures de prévention adéquates aient été prises par l'employeur.

En matière du droit de se constituer en association, l'article L253 du code de travail stipule que les syndicats (Article L256), les comités syndicaux (Article L258) et la possibilité aux travailleurs du projet de désigner leurs délégués du personnel (Article L265-L278) sont reconnus par la loi de la République du Mali.

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

a) Champ d'action des organisations professionnelles

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.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

En raison d'un certain nombre de risques, dont les risques de Violences Basées sur le Genre et de Violences contre les Enfants, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de chaque travailleur, employeur ou fournisseur. Le code de bonne conduite sera signé en même temps que le contrat de travail, et chaque partie devra s'engager au respect des dispositions dudit code.

IX. ÂGE D'ADMISSION À L'EMPLOI ET TRAVAIL FORCÉ

9.1-Age de l'emploi

La présente section aborde l'âge minimum de travail et la procédure d'évaluation des risques liés au travail.

La Loi n°1992-20 du 18 août 1992 modifié par la loi n°2017-21 du 12 juin 2017 portant le code de travail en République du Mali en son article (Article L.187 nouveau) stipule que 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. Il est interdit selon le code de travail du Mali en son article Art.185. D'employer les enfants à des travaux excédant leurs forces, présentant des causes de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles ils sont effectués, sont susceptibles de blesser leur moralité.

L'UGP sera chargée de mettre en place un mécanisme de vérification afin qu'il n'ait pas de travailleurs en dessous de l'âge accordé par le présent document. Ainsi, un mécanisme de surveillance mettant à contribution les structures déconcentrées, les collectivités territoriales, les ONG, les OSC et les syndicats, les parties prenantes du projet sera mis en place pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet, ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de moins de 18 ans pour s'assurer que les travailleurs de moins de 18 ans ne sont pas impliqués dans les tâches trop lourdes ou risquées.

Si le personnel en charge de la vérification (désigné par l'UGP) constate qu'un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit travaille sur le projet, des mesures seront prises pour mettre fin à son emploi ou à son recrutement d'une manière responsable, en prenant en compte l'intérêt supérieur de l'enfant.

9.2-Travail forcé

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. Selon Article L 6 nouveau du code de travail, 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.

La Convention (n° 29) sur le travail forcé de 1930 et la Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957 ont été respectivement ratifiées par la République du Mali.

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. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (a) Mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) Méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) Mesure de discipline au travail ;
- (d) Mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) Puniton pour avoir participé à des grèves.

X.-CONDITIONS GÉNÉRALES

10.1-Règle générale

Mis à part le présent PGMO, l'unité de gestion du projet (UGP), ainsi que chaque entreprise travaillant pour le projet développera un règlement intérieur propre et en conformité avec ce PGMO.

Ce règlement intérieur qui régit l'organisation du travail du projet sera affichée dans les locaux du projet pour l'Unité de Gestion du Projet (UGP). Elle sera aussi affichée dans tous les locaux d'entreprise ou de cabinet qui travaille pour le projet.

Ce règlement intérieur comprendra au minimum les détails suivants :

- Horaires de travail ;
- Gestion de l'absence ;
- Utilisation des matériels : voitures, ... ;
- Volet social ;
- et les sanctions

10.2-Contrat de travail

Tous les personnels du projet, aussi bien ceux de l'UGP que les autres travailleurs, seront sous contrat de travail en bonne et due forme et seront informés sur les règles générales et conditions de travail et le code de conduite sur VBG telles que décrites dans le présent document. Le contrat sera établi en double exemplaire : le premier étant tenu par l'employeur tandis que le second doit être remis immédiatement au travailleur après signature des deux parties.

10.3-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.

10.4-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.

10.5-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).

10.6-De la Non-discrimination et égalité des chances

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

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

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

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

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

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

XI. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP)

Dans le cadre du principe universel d'égalité de traitement des employés, et dans l'optique de créer les conditions de respect de ses prescriptions, le projet mettra à la disposition de ses employés un mécanisme de règlement des griefs dont la portée couvre les contrats établis avec les fournisseurs du projet et les contrats de travail des employés du projet. Ce mécanisme offrira aux différents travailleurs plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes. Un registre de plainte sera disponible et servira en même temps d'archive. Il doit être publié et connu de tous les travailleurs et sera basé sur une procédure transparente de résolution des plaintes tout en permettant aux travailleurs la possibilité de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction.

Le processus de MGP sera déclenché par le plaignant dès l'émission de la plainte par écrit ou par voie orale dans le local de l'UGP et sur le terrain. Il est à noter que le projet mettra au niveau de tous les sites d'intervention un comité de gestion des plaintes et un registre de plainte qui sera acheminé à l'UGP dès que renseigné soit par le plaignant soit par le représentant du comité de gestion des plaintes au compte du plaignant.

Quant au comité de gestion des plaintes, il sera composé comme suit :

- Président (e) ;
- Secrétaire : (un homme ou une femme) ;
- Un chargé de communication : (un homme et une femme) ;
- Cinq membres : (dont au moins deux femmes).

11.1- Procédure, recours et traitement des plaintes

Les différentes étapes de la procédure de résolution des plaintes des travailleurs sont présentées ci-après. Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non-fondée, devra passer à travers le processus de résolution.

De manière générale, lorsqu'un travailleur arrive à se plaindre, cela signifie que le problème soulevé constitue un inconvénient, un risque ou un impact pertinent qui nécessite que l'Entrepreneur et l'UGP, y apporte une solution. Que la plainte soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, elle doit être enregistrée selon la procédure mise en place qui est basée sur les principes fondamentaux suivants :

- La procédure de résolution des plaintes doit être transparente et en harmonie avec la culture locale ;
- L'enregistrement des plaintes tiendra compte du faible niveau académique des travailleurs et privilégiera la langue locale et leurs résolutions devront être communiquées aux plaignants verbalement et par écrit ;
- Les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes et réclamations, réelles ou irréelles, doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes ;
- Les plaintes enregistrées doivent être communiquées à l'UGP dans les meilleurs délais;
- Les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant (e) afin de mieux saisir la nature du problème.
- Les plaintes liées aux EAS/HS seront traitées sur la base d'une approche centrée sur les besoins des survivant(es)⁵

Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte

L'Entrepreneur concerné par la plainte, sous la supervision de l'UGP, aura à diriger et à coordonner le mécanisme de gestion de plaintes des travailleurs. Une base de données sera créée pour enregistrer toutes les plaintes reçues dans le cadre des travaux.

Un dossier sera créé pour chaque plainte qui comprendra, entre autres, les éléments suivants:

- Une fiche sur la plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un accusé de réception de la plainte est remis au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives);
- Une fiche de clôture du dossier, dont une copie sera remise à l'UGP et au plaignant après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

Toute plainte réelle ou fictive sera saisie dans le système et débouchera sur une inspection au maximum dans les sept (7) jours suivants.

⁵ L'approche centrée sur les survivant(es) signifie que les besoins des survivant/es devraient être au centre des décisions et activités entreprises. Par exemple :

- Un environnement favorable, digne et protecteur pour les survivants doit être créé ;
- Le consentement éclairé des survivant/es doit être obtenu pour toute action entreprise ; leurs droits, souhaits et choix doivent être respectés;
- La confidentialité doit être maintenue à tout moment ;

La sécurité des survivant/es doit être assurée tout au long du processus de gestion des plaintes ;

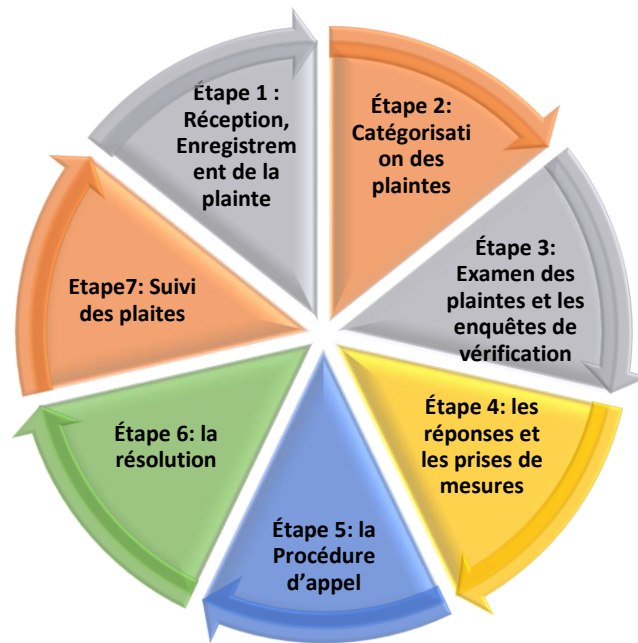


Figure 1 : Étapes clés du processus du Mécanisme de Gestion des Plaintes

Les plaintes EAS / HS seront reçues par des points d'entrée confirmés comme sûrs et accessibles par les femmes lors des consultations et seront immédiatement référées au prestataire de services VBG identifié localement. Ces plaintes ne seront pas gérées au niveau du comité local et, avec le consentement des survivants, seront transférées au niveau national pour la gestion et la vérification du lien avec le projet.

Étape 2 : Catégorisation des plaintes

Il se fait selon le « type » de plainte (voir 7.1)

Étape 3 : Examen des plaintes et les enquêtes de vérification

Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté; et décider des mesures à prendre pour y donner suite.

La vérification des plaintes EAS / HS ne visera qu'à confirmer le lien entre la plainte et le projet et ne tentera jamais d'établir la culpabilité ou l'innocence de l'auteur présumé, car cela relève du travail de la police et du processus judiciaire (si le survivant choisit pour poursuivre le processus juridique).

Étape 4 : Les réponses et les prises de mesures

Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé.

Les plaintes EAS/HS feront l'objet d'un traitement et d'une réponse spécifique, qui inclura notamment le référencement à des services de base médicaux, psychosociaux et d'assistance juridique, après savoir obtenu le consentement éclairé de la plaignante/du plaignant. Ces procédures seront détaillées dans le mécanisme de gestion des plaintes du projet. L'approche centrée sur les besoins des survivant(es) sera adoptée tout au long de la gestion de la plainte et ce dès la réception. Une telle approche signifie que les besoins des survivant/es devraient être au centre des décisions et activités entreprises. Par exemple :

- Un environnement favorable, digne et protecteur pour les survivants doit être créé ;
- Le consentement éclairé des survivant/es doit être obtenu pour toute action entreprise ;
- Leurs droits, souhaits et choix doivent être respectés;
- La confidentialité doit être maintenue à tout moment ;
- La sécurité des survivant/es doit être assurée tout au long du processus de gestion des plaintes ;

Étape 5 : la Procédure d'appel

Si la réponse n'est pas acceptée et que les parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'amiable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

Étape 6 : la résolution

Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

La résolution à l'amiable ne sera jamais retenue comme mode de résolution pour les plaintes de EAS/HS.

Étape 7 : le suivi

Le Suivi et l'enregistrement des plaintes. Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes.

En cas de plaintes EAS / HS, il est recommandé que le survivant soit informé par le fournisseur de services VBG des résultats de la vérification et des actions prévues afin qu'un plan de sécurité puisse être établi en cas de vengeance ou de rétribution

Tableau 4 : Résumé des différentes étapes de traitement des plaintes

ÉTAPE	ACTION	RESPONSABLE	DÉLAI DE TRAITEMENT (EN JOURS)
Enregistrement et Examen Préliminaire	Réception et enregistrement de la plainte	CGP	1
Tri de la plainte	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	CGP	1
Accuse de réception	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	CGP	2
Traitement	Séance préliminaire avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes	CGP	1
	Investigation	CGP	7 à 15 jrs
	Préparation et rédaction de la décision	CGP	1
	Transmission des réponses	CGP	1
Suivi & Clôture	Clôturer le cas	CGP	1
	Archivage	CGP	1

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes. Pour les plaintes non-sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures,) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à une semaine. Cependant, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, discrimination, harcèlement sexuel,) le délai pourrait aller à un mois, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes.

Étape 8 : La clôture d'un cas (feedback Loop clôture)

Un cas est classé comme clos au niveau de ce mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs selon les cas suivant:

- i. Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- ii. Une décision "finale" a été prise par le CGP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par "le responsable dédié ;
- iii. Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.

Étape 9 : Recours à la justice

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation à l'Entrepreneur ou au projet ne lui enlève pas le droit de recourir à la justice pour ses revendications. Ainsi, en cas de non-satisfaction à l'issue du traitement de sa plainte, un travailleur peut saisir l'Autorité Étatique compétente, les tribunaux de première instance et d'appel si nécessaire, auxquels il soumet ses réclamations. Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats ; la Coordination de l'UGP doit ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale sur ce litige. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'Entrepreneur et à l'UGP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du projet.

Des dispositions spécifiques pour les plaintes EAS/HS seront appliquées et le consentement éclairé des plaignants sera impérativement obtenu avant tout référencement vers les autorités ou le système judiciaire.

11.2-Mode de traitement des cas spécifiques

➤ Cas de l'exploitation, abus et harcèlement sexuel

Le projet doit travailler étroitement avec des entités dédiées à la prise en charge de VBG. Ainsi toutes les plaintes et dénonciations de cas de EAS/HS enregistrées dans le cadre du projet seront directement transférées et traitées par les entités spécialisées qui travaillent en étroite collaboration avec le Projet (ex. ministère de la promotion de la femme de l'enfance et de la famille, Associations ou ONG, plateforme, police...).

➤ Corruption

Le cas de présomption de corruption collecté dans le cadre du projet sera directement transféré au niveau des entités compétentes et porté à la connaissance de la Banque mondiale dans les meilleurs délais.

11.3-Surveillance, suivi et consolidation des données sur les plaintes et les litiges

Le Projet établira une base de données qui consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. L'UGP assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

11.4-Rapports périodiques

Le Projet établira des rapports périodiques sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.). Une copie de cette situation sera insérée dans le rapport périodique d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le Projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

XII. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence qui sera précisé dans le plan de passation des marchés du projet. Les prestations seront régies par le code du travail malien et le code des impôts tout en respectant les normes NES de la Banque mondiale à la matière. Le processus de sélection des fournisseurs et prestataires est décrit au paragraphe 31 de la NES 2 et au paragraphe 31.1 de la Note d'orientation correspondante.

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

- ✓ la mise en œuvre des gestes barrières à la propagation de la COVID 19, telles que le respect de la distanciation sociale (1 m), le port de masque, le dépistage pour toute personne ayant eu des contacts avec des personnes suspectes ;
- ✓ la mise à disposition d'une assurance maladie couvrant le traitement de la COVID-19,
- ✓ des arrêts maladie rémunérés pour les travailleurs ayant contracté le virus ou qui doivent s'isoler pour avoir eu des contacts étroits avec des travailleurs infectés, et une assurance-décès ,

- ✓ des procédures et mesures particulières pour faire face à des risques spécifiques;
- ✓ la désignation d'un point focal COVID-19 chargé du suivi des questions liées à la COVID-19, de la production des rapports correspondants et de la liaison avec d'autres parties concernées ;
- ✓ la prise en compte des dispositions contractuelles et des procédures de gestion et de suivi de la performance des fournisseurs et prestataires à la lumière des changements conjoncturels provoqués par la COVID-19.

L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les obligations de la NES n° 2 de la Banque mondiale. En outre, l'UGP intégrera 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, l'UGP 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.

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 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.

12.1-Employés des fournisseurs principaux

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale du projet, l'UGP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la NES°2 de la Banque mondiale. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UGP exigera du fournisseur principal en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UGP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisferont aux exigences pertinentes de la NES n° 2 de la Banque mondiale.

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.

XIII. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

La mise en œuvre des composantes 1: (i) Réponse immédiate à la crise et (ii) composante 2: Soutien transitoire à la stabilisation et au développement territorial (en mettant particulièrement l'accent sur les communautés d'accueil et les déplacés de force), peuvent recourir à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution à la mise en œuvre des activités du projet, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit.

Dans toutes ces situations, le projet exigera que des mesures soient mises en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est ou sera fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire.

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

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

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

ANNEXE : CODES DE CONDUITE

A. CODE DE CONDUITE INDIVIDUEL MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET DES EXIGENCES HST

PRÉVENTION 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 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 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 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, 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 non-désirées, 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. Soumettre des personnes à des actes d'exploitations et abus sexuels ;
11. Avoir recours aux services de travailleuses du sexe, et ce pendant et en dehors des heures de travail
12. 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 ;
13. 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 ;
14. A moins d'obtenir le plein consentement⁶ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ;
15. 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.

⁶ Le terme « *consentement* » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire 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.

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

16. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
17. 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 ;
18. 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) ;
19. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
20. 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 ;
21. 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 ;
22. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

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

23. 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 ;
24. 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 ;
25. 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 ;
26. M'assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits ;
27. 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 en parallèle des mesures comme :

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 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, 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 : _____

B. CODE DE CONDUITE DU GESTIONNAIRE MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST

PRÉVENTION DES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE (VBG) ET DES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS (VCE)

Les gestionnaires à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les gestionnaires ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. À cette fin, ils doivent se conformer au Code de conduite du gestionnaire et signer le Code de conduite individuel. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à développer des systèmes qui facilitent la mise en œuvre du Plan d'action sur les VBG et les VCE. Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue dans les campements de travailleurs, les bureaux et les aires publiques sur le lieu de travail. Au nombre des exemples d'aires, figurent les aires d'attente, de repos et l'accueil des sites, les cantines et les établissements de santé ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout employé international.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les subordonnés directs signent le « Code de conduite individuel », en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes du personnel et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au gestionnaire chargé de l'HST, à l'Équipe de conformité (EC) et au client ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place un mécanisme permettant au personnel de :
 - a) Signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - b) Signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le pays où ils travaillent et dans le respect du principe de confidentialité.
4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de vos compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels soient embauchés, réembauchés ou déployés. Vérifier les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG/EAS/HS et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Énoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Fournir un appui et des ressources à l'équipe de conformité (EC) sur les VBG et les VCE pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne par le biais de la stratégie de sensibilisation dans le cadre du Plan d'action VBG et VCE.
7. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.

8. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre conformément au Protocole d'intervention (Section 4.7 : Protocole d'intervention), étant donné que les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
9. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au client et à l'ingénieur chargé de la surveillance des travaux.

La formation

10. Les gestionnaires ont la responsabilité de :
 - i. Veiller à ce que le Plan de gestion des normes HST soit mis en œuvre, accompagné d'une formation adéquate à l'intention de l'ensemble du personnel, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
 - ii. Veiller à ce que le personnel ait une compréhension adéquate du E-PGES et qu'il reçoive la formation nécessaire pour en mettre ses exigences en œuvre.
11. Tous les gestionnaires sont tenus de suivre un cours d'initiation des gestionnaires avant de commencer à travailler sur le site pour s'assurer qu'ils connaissent leurs rôles et responsabilités en ce qui concerne le respect des deux aspects des présents Codes de conduite que sont la VBG et la VCE. Cette formation sera distincte de la formation avant l'entrée en service exigée de tous les employés et permettra aux gestionnaires d'acquérir la compréhension adéquate et de bénéficier du soutien technique nécessaire pour commencer à élaborer le Plan d'action visant à faire face aux problèmes liés à la VBG et la VCE.
12. Les gestionnaires sont tenus d'assister et de contribuer aux cours de formation mensuels animés dans le cadre du projet et dispensés à tous les employés. Ils seront tenus de présenter les formations et les autoévaluations, y compris en encourageant la compilation d'enquêtes de satisfaction pour évaluer la satisfaction avec la formation et pour fournir des conseils en vue d'en améliorer l'efficacité.
13. Veiller à ce qu'il y ait du temps à disposition prévu pendant les heures de travail pour que le personnel, avant de commencer à travailler sur le site, assiste à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
14. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que le personnel suive une formation continue sur les exigences HTS et les normes ESHS, ainsi que le cours de rappel mensuel obligatoire exigé de tous les employés pour faire face au risque accru de VBG et de VCE.

L'intervention

15. Les gestionnaires devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.
16. En ce qui concerne la VBG et la VCE :
 - i. Apporter une contribution aux Procédures relatives aux allégations de VBG et de VCE (Section 4.2 du Plan d'action) et au Protocole d'intervention (Section 4.7 du Plan d'action) élaborés par l'Équipe de conformité (EC) dans le cadre du Plan d'action final VBG et VCE approuvé ;
 - ii. Une fois adoptées par l'entreprise, les gestionnaires devront appliquer les mesures de Responsabilité et Confidentialité (Section 4.4 du Plan d'action) énoncées dans le Plan d'action VBG et VCE, afin de préserver la confidentialité au sujet de l'identité des employés qui dénoncent ou commettent (prétendument) des actes de VBG et de VCE (à moins qu'une violation de confidentialité ne soit nécessaire pour protéger des personnes ou des biens contre un préjudice grave ou si la loi l'exige) ;
 - iii. Si un gestionnaire a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
 - iv. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les gestionnaires concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 14 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
 - v. Si un gestionnaire a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la survivant(e)s et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée et l'équipe de conformité (EC). L'entreprise sera tenue de désigner un autre gestionnaire qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
 - vi. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au client et à la Banque mondiale.
17. Les gestionnaires qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions relatives aux VBG et aux VCE, peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées et édictées par le PDG, le Directeur général ou un gestionnaire de rang supérieur équivalent de l'entreprise. Ces mesures peuvent comprendre :

- i. L'avertissement informel ;
- ii. L'avertissement formel ;
- iii. La formation complémentaire ;
- iv. La perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
- v. La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un mois et une période maximale de six mois ;
- vi. Le licenciement.

18. En fin, le fait que les gestionnaires ou le PDG de l'entreprise omettent de répondre de manière efficace aux cas de violence liées aux normes environnementales et sociales, d'hygiène et de santé (ESHS) et d'hygiène et de santé au travail (HST), et de répondre aux violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____
Nom en toutes lettres : _____
Titre : _____
Date : _____

C. CODE DE CONDUITE DE L'ENTREPRISE
MISE EN ŒUVRE DES NORMES ESHS ET HST
PRÉVENTION DES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE ET DES VIOLENCES CONTRE LES ENFANTS

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet soit mis en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses travailleurs. Pour ce faire, l'entreprise respectera les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) et veillera à ce que les normes appropriées d'hygiène et de sécurité au travail (HST) soient respectées. L'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la violence basée sur le genre (VBG) et la violence contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise.

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

Généralités

1. L'entreprise - et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs - s'engage à respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes.
2. L'entreprise s'engage à mettre intégralement en œuvre son « Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs » (E-PGES).
3. L'entreprise s'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement.
4. L'entreprise s'assure que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de discrimination.
5. Du langage et du comportement qui soient avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel sont interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs.
6. L'entreprise suivra toutes les instructions de travail raisonnables (y compris celles qui concernent les normes environnementales et sociales).
7. L'entreprise protégera les biens et veillera à leur bonne utilisation (par exemple, interdire le vol, la négligence ou le gaspillage).

Hygiène et sécurité

8. L'entreprise veillera à ce que le plan de gestion de l'hygiène et de la sécurité au travail (HST) du projet soit efficacement mis en œuvre par le personnel de l'entreprise, ainsi que par les sous-traitants et les fournisseurs.
9. L'entreprise s'assurera que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui posent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement.
10. L'entreprise :
 - i. Interdira la consommation d'alcool pendant le travail ;
 - ii. Interdira l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.
11. L'entreprise veillera à ce que des installations sanitaires adéquates soient à disposition des travailleurs sur le site et dans tous les logements des travailleurs du projet.

Violences basées sur le genre et violences contre les enfants

12. Les actes de VBG et de VCE constituent une faute grave et peuvent donc donner lieu à des sanctions, y compris des pénalités et/ou le licenciement, et, le cas échéant, le renvoi à la police pour la suite à donner.
13. Toutes les formes de VBG et de VCE, y compris la sollicitation des enfants, sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les campements de travailleurs ou dans la communauté locale.
 - i. Exploitations et abus sexuels : Tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, le fait de profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'une autre personne. Par abus sexuels, on entend « l'intrusion physique effective ou la menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force, sous la contrainte ou dans des conditions inégalitaires.

- ii. Harcèlement sexuel - par exemple, il est interdit de faire des avances sexuelles indésirées, de demander des faveurs sexuelles, ou d'avoir un comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris des actes subtils.
 - iii. Faveurs sexuelles — par exemple, il est interdit de promettre ou de réaliser des traitements de faveurs conditionnés par des actes sexuels, ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
14. Tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris par le biais des médias numériques, est interdit. La méconnaissance de l'âge de l'enfant 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.
 15. À moins qu'il n'y ait consentement⁷ sans réserve de la part de toutes les parties impliquées dans l'acte sexuel, les interactions sexuelles entre les employés de l'entreprise (à quelque niveau que ce soit) et les membres des communautés environnantes sont interdites.
 16. Outre les sanctions appliquées par l'entreprise, des poursuites judiciaires à l'encontre des auteurs d'actes de VBG ou de VCE seront engagées, le cas échéant.
 17. Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants, sont fortement encouragés à signaler les actes présumés ou réels de VBG et/ou de VCE commis par un collègue, dans la même entreprise ou non. Les rapports doivent être présentés conformément aux Procédures d'allégation d'actes de VBG et de VCE du projet.
 18. Les gestionnaires sont tenus de signaler les actes présumés ou avérés de VBG et/ou de VCE et d'agir en conséquence, car ils ont la responsabilité du respect des engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directs pour responsables de ces actes.

Mise en œuvre

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

19. Tous les gestionnaires signent le « Code de conduite des gestionnaires » du projet, qui présente dans le détail leurs responsabilités, et consiste à mettre en œuvre les engagements de l'entreprise et à faire respecter les obligations du « Code de conduite individuel ».
20. Tous les employés signent le « Code de conduite individuel » du projet confirmant leur engagement à respecter les normes ESHS et HST, et à ne pas entreprendre des activités entraînant les VBG ou les VCE.
21. Les Codes de conduite de l'entreprise et individuels doivent être affichés bien en vue dans les campements de travailleurs, dans les bureaux et dans les lieux publics de l'espace de travail. Les exemples de ces espaces sont les aires d'attente, de repos et d'accueil des sites, les cantines et les centres de santé.
22. Les copies affichées et distribuées du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel doivent être traduites dans la langue appropriée utilisée dans les zones du chantier ainsi que dans la langue maternelle de tout personnel international.
23. Une personne désignée doit être nommée « Point focal » de l'entreprise pour le traitement des questions de VBG et de VCE, y compris pour représenter l'entreprise au sein de l'Équipe de Conformité (EC) contre les VBG et les VCE, qui est composée de représentants du client, de l'entrepreneur/des entrepreneurs, du consultant en supervision et du(des) prestataire(s) de services locaux.
24. En consultation avec de l'Équipe de conformité (EC), un Plan d'action efficace doit être élaboré, ce dernier doit comprendre au minimum les dispositions suivantes :
 - i. La Procédure d'allégation des incidents de VBG et de VCE pour signaler les incidents de VBG et de VCE par le biais du Mécanisme de règlement des plaintes (Section 4.3 Plan d'action) ;
 - ii. Les mesures de responsabilité et confidentialité pour protéger la vie privée de tous les intéressés (Section 4.4 Plan d'action) ; et
 - iii. Le Protocole d'intervention applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE (Section 4.7 Plan d'action).
25. L'entreprise doit mettre en œuvre de manière efficace le Plan d'action Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) final convenu, en faisant part à l'Équipe de conformité (EC) d'éventuels améliorations et de mises à jour, le cas échéant.
26. Tous les employés doivent suivre un cours d'orientation avant de commencer à travailler sur le chantier pour s'assurer qu'ils connaissent les engagements de l'entreprise à l'égard des normes ESHS et HST, ainsi que des Codes de conduite sur les Violences Basées sur le Genre (VBG) et Violences contre les Enfants (VCE) du projet.

⁷ Le **consentement** se définit comme le choix libre qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libre et volontaire d'une personne. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit 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.

27. Tous les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire une fois par mois pendant toute la durée du contrat, à partir d'une première formation au moment de l'entrée en service avant le début des travaux, afin de renforcer la compréhension des normes ESHS et HST du projet et du Code de conduite VBG et VCE.

Je reconnais par les présentes avoir lu le Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du projet, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires.

Nom de l'entreprise : _____
Signature : _____
Nom en toutes lettres : _____
Titre : _____
Date : _____