

**République du Mali**

*Un Peuple-Un but-Une foi*



**PROMOTION DE L'ACCES AU FINANCEMENT, DE L'ENTREPRENARIAT ET  
DE L'EMPLOI AU MALI**

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

**Juillet 2021**

## TABLE DES MATIERES

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES .....	4
LISTE DES TABLEAUX .....	5
1. Contexte.....	6
2. Objectifs du PGMO.....	7
3. Documents de références .....	7
4. Obligations des structures de mise en œuvre du projet PAFEEM .....	8
4.1. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre actuelle des principales parties prenantes .....	8
4.2. Aperçu de l'utilisation du personnel actuel au sein de l'UGP .....	8
4.2.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein du FGSP SA.....	9
4.2.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein l'agence d'exécution des travaux de type HIMO (Toute cette partie doit être revue : il sera procédé au recrutement du Prestataire de la Composante 3 qui sera probablement une agence des Nations Unies) .....	10
4.3. Calendrier des besoins de la main d'œuvre.....	10
4.4. Conditions de travail et gestion la relation employeur-travailleur .....	11
4.4.1. Base législative du PGMO.....	11
4.4.2. Des rémunérations .....	11
4.4.3. Des périodes de repos .....	12
4.4.4. Des conditions de licenciement .....	12
4.4.5. Non-discrimination et égalité des chances .....	12
4.4.6. Protection des travailleurs vulnérables.....	12
4.5. Caractéristiques des types de travailleurs attendus dans le cadre du projet PAFEEM ..	13
4.5.1. Travailleurs directs et contractuels du projet PAFEEM .....	13
4.5.2. Travailleurs migrants du PAFEEM.....	13
4.5.3. Travailleurs contractuels du PAFEEM .....	13
4.5.4. Travailleurs communautaires.....	13
4.5.5. Employés des fournisseurs principaux.....	14
4.6. Organisations professionnelles .....	15
4.6.1. Droit de se constituer en association .....	15
4.6.2. Champ d'action des organisations professionnelles .....	15
4.7. Protection de la main d'œuvre (travail des enfants et travaux forcés).....	15
4.7.1. Travail des enfants.....	15
4.7.2. Conditions de travail des enfants.....	16
4.7.3. Travail forcé.....	16

<b>4.8. Mécanisme de gestion des plaintes</b> .....	17
<b>4.9. Santé et sécurité au travail (SST)</b> .....	21
<b>4.10.1.Risques liés aux lieux de travail</b> .....	23
<b>4.10.2.Principaux risques liés à la main-d'œuvre</b> .....	23
<b>4.10.3.Les risques liés à l'insécurité dans la zone du projet</b> .....	24

## LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

<b>AGR</b>	Activités génératrices de revenus
<b>CES</b>	Cadre environnemental et social
<b>CGES</b>	Cadre de gestion environnementale et sociale
<b>PC3</b>	Prestataire de la composante 3
<b>ESRS</b>	Environmental and social review summary of project
<b>FGSP SA</b>	Fonds de garantie du secteur privé
<b>HIMO</b>	Haute intensité de main d'œuvre
<b>INPS</b>	Institut National de Prévoyance Sociale
<b>IF</b>	Intermédiaire financier
<b>MGP</b>	Mécanisme de gestion des plaintes
<b>NES</b>	Norme environnementale et sociale
<b>NIES</b>	Notice d'impact environnemental et social
<b>PAFARM</b>	Projet de promotion d'accès au financement et de l'amélioration des revenus au Mali
<b>PB</b>	Procédures de la Banque
<b>PEES</b>	Plan d'engagement environnemental et social
<b>PGES</b>	Plan de gestion environnementale et sociale
<b>PGMO</b>	Plan de gestion de la main d'œuvre
<b>PMPP</b>	Plan de mobilisation des parties prenantes
<b>PO</b>	Politique opérationnelle
<b>UGP</b>	Unité de gestion du projet
<b>USD</b>	United states Dollar
<b>SLACPN</b>	Structure locale de l'assainissement du contrôle des pollutions et nuisances
<b>SGES</b>	Système de gestion environnementale et sociale
<b>VBG</b>	Violences basées sur le genre
<b>VIH</b>	Virus du Sida

## LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1: Structure organisationnelle du FGSP-SA.....</b>	<b>9</b>
<b>Tableau 2: Structuration actuelle de l'UNOPS .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>
<b>Tableau 3:Structure de gestion du Prestataire de la Composante 3 .....</b>	<b>Erreur ! Signet non défini.</b>

## 1. Contexte

Le projet PAFEEM est conçu pour lutter contre la pauvreté et le chômage des jeunes en initiant des activités susceptibles de générer des revenus sûrs pour les jeunes et les femmes en priorité.

Pour cela, il appuiera principalement les petites et moyennes entreprises (PME) locales, notamment celles en phase d'amorçage qui, traditionnellement ont des difficultés d'accès aux crédits de la part des Banques commerciales nationales. Le projet comprend quatre composantes essentielles qui sont :

- Composante N°1 : Promotion de l'inclusion financière durable et le développement de la Fintech ;
- Composante N°2 : Partage de risques et renforcement des capacités des petites et moyennes entreprises ;
- Composante N°3 : Appui aux activités génératrices de revenus et à la création d'emplois ;
- Composante N°4 : Gestion du projet.

La mise en œuvre du projet sera menée par le Ministère de l'Economie et des Finances à travers l'UGP qui va s'appuyer sur le fonds de garantie pour secteur privé et des Banques locales pour la sous-composante N°2.1 ; et sur une agence de gestion des travaux pour la composante 3 par la mise en œuvre des activités HIMO et d'AGR.

Le projet est financé par la Banque Mondiale. Outre les dispositions réglementaires nationales régissant la gestion de tels projets au Mali, les opérations du projet seront soumises aux nouvelles exigences environnementales et sociales de la Banque Mondiale, notamment celles énumérées dans le cadre environnemental et social adopté en Octobre 2018. Parmi les Normes Environnementales et Sociales (NES) du CES, il y a la norme 2, *Emploi et conditions de travail* dont l'objectif principal est de contribuer à l'amélioration des retombées d'un projet sur le développement en traitant équitablement les travailleurs et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres. Cette norme a entre autres objectifs spécifiques la promotion de la sécurité et la santé au travail, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs d'un projet, la protection des travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants et les migrants ainsi que les travailleurs contractuels communautaires et les employés des fournisseurs principaux des projets Elle vise également à empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants mineurs, de fournir aux travailleurs des projets les moyens d'évoquer les problèmes qu'ils rencontrent sur leurs lieux de travail et de soutenir les principes de liberté d'association de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national du pays dans lequel se met en œuvre le projet.

Au travers de ses diverses activités, le projet a l'ambition de promouvoir la préservation de l'environnement, la santé et la sécurité dans ses opérations, et à prévenir toute pollution et dégradation de l'environnement.

Dans les cas où il est impossible d'éviter une pollution, le projet appliquera des mesures d'atténuation afin d'en diminuer l'impact sur l'environnement et les communautés. Il veillera aussi à éviter toute forme de discrimination ou d'atteinte aux droits et aux intérêts des populations situées dans et autour de ses zones d'intervention. Également, il veillera à assurer que les retombées positives des opérations touchent particulièrement de façon significative, équitable et ciblée les jeunes, les femmes et les groupes vulnérables.

Le projet veillera à promouvoir un cadre de travail sécurisant et motivant dans la mise en œuvre de toutes ses composantes. Pour ce faire, le projet établira et maintiendra les bonnes relations entre travailleurs et employeurs afin d'améliorer les performances et les retombées du projet sur toutes les parties prenantes de celui-ci.

## 2. Objectifs du PGMO

L'objectif des procédures de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet que les acteurs principaux doivent comprendre et prendre en compte dans la mise en œuvre du PAFEEM.

Le PGMO permettra pour son environnement de travail et des activités des projets concernés par ses investissements de :

- a. Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs,
- b. Promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs,
- c. Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs,
- d. Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines,
- e. Empêcher le recours au travail forcé et au travail des enfants (tels que définis par l'OIT),
- f. Promouvoir la sécurité et la santé au travail,
- g. Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées,
- h. Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national.
- i. identifier les problèmes spécifiques et potentiels liés au travail dans le contexte du projet;
- j. fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail

## 3. Documents de références

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales, aux normes d'orientations pour les emprunteurs et aux conventions OIT et ONU et du Code de Travail en vigueur en République du Mali . On citera à titre d'information les références suivantes :

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Normes Environnementales et Sociales 9 (NES 9) : Intermédiaires financiers
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux sociaux,
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers)
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers)
- Loi N°201-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali ;
- Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale Modifié par la Loi n°03-036 du 30 décembre 2003, La loi n°06-008 du 23 janvier 2006
- Décret N°96-178/P-RM du 13 juin 1996 portant application de la Loi N° 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en République du Mali

- 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 ;
- La norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v20017),
- Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU).
- Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale et la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur au Mali, par Tolidji Blaise Donou, Environnemental Spécialiste.
- Notes des bonnes pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ;
- Note d'information : Mécanisme de financement d'urgence en cas de pandémie (PEF) ;

#### **4. Obligations des structures de mise en œuvre du projet PAFEEM**

Pour la mise en œuvre du projet PAFEEM, les structures principales identifiées à ce jour sont l'UGP du projet (l'actuel UAS/SDSF - Unité d'Appui et de Suivi de la Stratégie de Développement du «Secteur Financier») du Ministère de l'Economie et des Finances du Mali ; qui sera l'agence d'exécution du projet. Le Fonds de Garantie pour le Secteur Privé (FGSP SA), un fonds public-privé agréé et supervisé par la commission bancaire de l'UEMOA, est opérationnel depuis 2014 et a commencé à émettre des garanties individuelles auprès des établissements financiers. Il sera chargé de la mise en œuvre du volet Partage de risques de la composante 1 « Partage de risques et renforcement des capacités des MPME. Pour ce qui concerne la mise en œuvre de la Composante 3 (AGR et TP-HIMO), elle sera confiée à un Prestataire de services qui sera sélectionné suite à une procédure d'appel à concurrence.. Également, le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs et sous- traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour les besoins du projet.

##### **4.1. Aperçu de l'utilisation de la main d'œuvre actuelle des principales parties prenantes**

Les trois principales parties prenantes actuelles sont l'UGP (actuelle UAS/SDSF), le Fonds de garantie pour le secteur privé (FGSP-SA) et de l'agence de mise en œuvre des travaux HIMO et AGR.

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

L'UGP est l'UAS/SDSF qui est composée actuellement de :

- Une Coordinatrice ;
- Une Chargée de Suivi des Institutions Financières Non Bancaires ;
- Un Chargé de Suivi des Banques et des Marchés des Capitaux ;
- Un Chargé de Suivi du Secteur de la Microfinance ;
- Une Assistante Administrative ;
- Une Secrétaire de Direction ;
- Un chauffeur.

Des recrutements (au nombre de 13) sont prévus dans le cadre du projet PAFEEM pour consolider l'UGP dans la gestion du futur projet, notamment les spécialistes en Sauvegarde Environnemental et social, les spécialistes fiduciaires, les experts en passation des marchés, suivi-évaluation, gestion financière, communication, les experts techniques, ...)

#### 4.2.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein du FGSP SA

Le Fonds de Garantie pour le Secteur Privé emploie actuellement le personnel suivant :

**Tableau 1: Structure organisationnelle du FGSP SA**

N°	DEPARTEMENT	FONCTIONS	NOMBRE
1	Direction générale	Directeur Général	01
		Directeur Général Adjoint	01
		Assistante Administrative	01
2	Département Affaires générales et administratives	Un responsable	01
		Deux assistanats	02
		Une standardiste	01
3	Département Finances et Comptabilité	Une responsable	01
		Un assistanat	01
		Un prestataire	01
4	Département Etudes et Financements	Un responsable	01
		Deux Assistants	02
		Deux chargés d'affaires	02
		Un prestataire	01
5	Département Engagements	Une responsable	01
		Deux assistants	02
6	Département des systèmes d'information	Un informaticien	01
7	Contrôle de gestion	Une responsable	01
8	Risques et conformité	Un responsable	01
9	Audit interne	Deux responsables	02
10	Chauffeurs	Trois chauffeurs	03
11	Gardien	Un gardien	01

A ce jour, le FGSP SA dispose de 28 employés, dont 07 femmes. En dehors des chauffeurs et du gardien, tous les employés du FGSP SA sont des cadres supérieurs.

Pour la gestion du projet PAFEEM, le FGSP SA devra finaliser son Système de gestion environnementale et sociale et recruter un spécialiste E&S.

Le Fonds de Garantie est identifié comme intermédiaire financier dans ce projet ; de ce fait, il devra veiller sur les exigences particulières des IFP ci-dessous :

En vertu de la NES 2 sur l'Emploi et les conditions de travail, les IFP sont tenus d'élaborer des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Pour ce faire, les IFP peuvent se référer aux modèles « procédures de gestion de la main-d'œuvre » en annexe 4 de la norme NES N°9.

Cette partie mentionne que :

- L'IFP élaborera et mettra en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliquent au projet. Ces procédures décriront la manière dont les travailleurs du projet seront

gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la NES 9. Elles indiqueront de quelle façon la NES 2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs décrits ci-dessous, et les obligations que l'IFP imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

- Les IFP feront des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.
- Les IFP assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les IFP devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, les IFP exigeront 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.
- Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale, les IFP détermineront 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 lié aux employés des fournisseurs principaux, les IFP exigeront du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en accord avec les dispositions des paragraphes 17 à 20 de la NES 2. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, les IFP exigeront du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.
- De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, les IFP exigeront 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.
- La capacité des IFP à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, les IFP remplaceront, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.
- Les IFP feront des efforts raisonnables pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.
- Les IFP assureront la gestion et le suivi de la performance de ces tiers en relation avec les exigences de la NES 2. En outre, les IFP devront intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, les IFP exigeront 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.

#### **4.2.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein l'agence d'exécution des travaux de type HIMO**

Il sera procédé au recrutement d'un Prestataire pour l'exécution de la Composante 3 relative à la réalisation des AGR (activités génératrices de revenus) et des travaux pratiques HIMO. Ce prestataire sera probablement une Agence des Nations Unies qui devra également élaborer et mettre en œuvre sa politique de gestion de la main d'oeuvre.

#### **4.3. Calendrier des besoins de la main d'œuvre**

Les trois parties prenantes principales élaboreront chacune des plans de recrutement en fonction des besoins du projet.

A ce stade du projet, il est difficile d'estimer le nombre total de travailleurs requis pour la gestion du projet. Ce nombre sera défini au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

#### **4.4. Conditions de travail et gestion la relation employeur-travailleur**

##### **4.4.1. Base législative du PGM**

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

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

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

Les termes et constitutions institués par les lois et les règlements en vigueur incluent les principes d'équité et du légal accès au travail. Il est interdit toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. La loi malienne est très explicite sur le système de rémunération, les heures de travail et le droit du travailleur y compris les congés et la liberté de s'affilier à l'organisation des travailleurs de son choix.

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

##### **4.4.2. 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) du Code de travail en vigueur en République du Mali. Plusieurs types de retenues comme les retenues individualisées, les 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) du Code de travail en vigueur en République du Mali.

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 peuvent être utilisées sur le PAFEEM financé par la Banque sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

#### 4.4.3. Des périodes de repos

Plusieurs dispositions du code de travail accordent ces droits aux travailleurs (Article L.131 du Code de travail en vigueur en République du Mali :la durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine, articles L142 : 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 prévu. En conclusion, les conditions d'application des différents types de congés prévus par la loi de la République du Mali dans le cadre du PAFEEM financé par la Banque Mondiale devront être développées dans le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre.

#### 4.4.4. Des conditions de licenciement

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

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

Le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre à élaborer sur le PAFEEM devra préciser clairement les conditions de licenciement des travailleurs.

#### 4.4.5. Non-discrimination et égalité des chances

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

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

Les dispositions nationales peuvent s'appliquer en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre des projets.

#### 4.4.6. Protection des travailleurs vulnérables

Aucune disposition du code de travail de la République du Mali ne prévoit des mesures spécifiques de protection des travailleurs migrants.

Ainsi, les dispositions de la NES2 s'appliqueront sur le PAFEEM qui aura à utiliser la main d'œuvre des migrants.

Les conditions de protection des personnes vulnérables comme les migrants et les enfants sont à prévoir dans les procédures des gestions de la main d'œuvre.

#### **4.5. Caractéristiques des types de travailleurs attendus dans le cadre du projet PAFEEM**

##### **4.5.1. Travailleurs directs et contractuels du projet PAFEEM**

Le projet PAFEEM mettra en œuvre les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre qui s'appliqueront au projet. Ces procédures décrivent la manière dont les travailleurs du projet seront gérés, conformément aux prescriptions du droit national et de la présente PGMO. Elles indiqueront de quelle façon la norme environnementale et sociale NES2 s'appliquera aux différentes catégories de travailleurs du projet, y compris les travailleurs directs, et les obligations que le PAFEEM imposera aux tiers concernant la gestion de leurs employés.

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

##### **4.5.2. Travailleurs migrants du PAFEEM**

Il se pourrait que des migrants (nationaux ou internationaux) se retrouvent dans les régions ciblées par le projet et soient recrutés ou employés en tant qu'agents communautaires. La loi malienne ne fait pas de référence spécifique aux travailleurs migrants.

##### **4.5.3. Travailleurs contractuels du PAFEEM**

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

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, l'Emprunteur donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes (cf 4.7).

##### **4.5.4. Travailleurs communautaires**

La composante mettant en œuvre les travaux HIMO et les AGR feront recours 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 au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Dans toutes ces situations, l'Emprunteur 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, l'Emprunteur appliquera les dispositions pertinentes d'une manière qui correspond et est proportionnel :

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

Pendant la mise au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre, le projet déterminera clairement les conditions de mobilisation de la main-d'œuvre communautaire pour les tâches à exécuter par les travailleurs HIMO, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement (le cas échéant) ainsi que les horaires de travail. Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront également la façon dont les travailleurs communautaires peuvent porter plainte dans le cadre du projet.

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.

#### **4.5.5. Employés des fournisseurs principaux**

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

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'Emprunteur exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

De plus, lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'Emprunteur 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.

La capacité de l'Emprunteur à gérer ces risques sera fonction du degré de contrôle ou d'influence qu'il exerce sur ses fournisseurs principaux. S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'Emprunteur remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes.

## **4.6. Organisations professionnelles**

### **4.6.1. Droit de se constituer en association**

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

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

### **4.6.2. Champ d'action des organisations professionnelles**

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

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

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

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

## **4.7. Protection de la main d'œuvre (travail des enfants et travaux forcés)**

### **4.7.1. Travail des enfants**

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

Pendant que la NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans, la loi malienne le fixe à 15 ans pour un enfant qui travaille. L'âge minimum du Mali étant plus élevé que celui de la NES, c'est la loi nationale qui s'appliquera sur le PAFEEM en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé.

La Loi n°1992-20 du 18 août 1992 modifié par la loi n°2017-21 du 12 juin 2017 portant 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 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. 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.

#### **4.7.2. Conditions de travail des enfants**

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

Les enfants ayant dépassé l'âge minimum ne doivent pas exercer des travaux qui peuvent porter atteinte à leur intégrité physique ou mentale selon la NES 2 et la loi malienne sur le code du travail. Mieux le code malien prévoit des dispositions en faveur des femmes et des femmes enceintes. Le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre devra ressortir les types de travaux que les enfants ayant dépassé l'âge minimum peuvent exercer sur le projet.

#### **4.7.3. Travail forcé**

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

La NES2 et le code de la république du Mali sont parfaitement convergents sur l'interdiction du travail forcé sur les projets. Le manuel devra préciser les conditions de l'application de cette disposition de la NES 2 et du code de la République du Mali sur le travail.

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.

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

Article L. 190 : Tout travailleur ou tout employeur pourra demander à l'inspecteur, à son délégué ou à son suppléant de régler un différend à l'amiable. Article L.192 : Les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du travail entre les travailleurs et leurs employeurs.

Le mécanisme de gestion des plaintes liées au travail au Mali préconise dans un premier temps un règlement à l'amiable, après un règlement devant les tribunaux de travail qui dépendent du ministère de la justice. Si le travailleur n'est pas satisfait, il a la possibilité de reformuler des recours au niveau de la cour d'appel et de pourvoir en cassation devant la cour suprême.

Bien qu'il existe au niveau national, une procédure pour la gestion des plaintes, il reste important que les procédures de gestion des travailleurs puissent contenir un mécanisme de gestion des plaintes propre au projet. En cas de non satisfaction tout travailleur peut faire recours au tribunal de travail.

Un mécanisme de gestion des plaintes sera mis à la disposition de tous les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé. On veillera à faire en sorte que le système de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous.

Le mécanisme de gestion des plaintes sera fonction de la nature et de l'envergure du projet et aux risques et effets que celui-ci pourrait présenter. Il sera conçu pour répondre rapidement aux préoccupations à travers un processus transparent et facile à comprendre qui prévoit un retour d'informations aux parties concernées dans une langue qu'elles comprennent, sans représailles, et qui fonctionnera de manière indépendante et objective. Le mécanisme de gestion des plaintes peut utiliser les systèmes d'examen des plaintes existants, à condition que ceux-ci soient conçus et appliqués correctement, qu'ils répondent rapidement aux plaintes et qu'ils soient facilement accessibles aux travailleurs du projet. Le mécanisme de gestion des plaintes existant peut être complété au besoin par des dispositifs spécifiques au projet.

Le projet PAFEEM mettra à la disposition de tous les travailleurs directs et indirects, y compris les contractuels un mécanisme de gestion des plaintes et règlement de gestion des griefs et litiges leur permettant de faire valoir leurs préoccupations concernant le travail.

Dans le cadre du projet PAFEEM , le mécanisme de gestion des plaintes concernant les travailleurs du projet peut utiliser les systèmes de gestion des plaintes existants (notamment celui élaboré dans le cadre du PMPP du même projet). Ce système s'adresse à toutes les parties prenantes du projet, y compris les travailleurs du projet. Concernant les procédures de gestion de la main d'œuvre, le système de gestion des plaintes du PMPP peut être complété au besoin par des dispositifs spécifiques au projet PAFEEM et conformes au code du travail du Mali.

Le mécanisme de gestion des plaintes ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire et administratif qui sont prévus par loi ou par des procédures d'arbitrage existantes, ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes utilisées dans le cadre des conventions collectives.

Le mécanisme de gestion des plaintes proposé pour les travailleurs du projet PAFEEM sera basé sur les principes suivants et constitué de l'approche et des étapes décrites ci-après. Les Fournisseurs, les acteurs HIMO, AGR et les bénéficiaires auront à jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre.

**Principes directeurs du MGPT :** Les principaux principes ci-dessous seront appliqués pour la gestion des plaintes des travailleurs du projet :

- Les plaintes liées à la main-d'œuvre seront gérées directement par les employeurs suivant le mécanisme décrit ci-dessous. Toutefois, les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à l'UGP qui est, l'entité du MEF, responsable de s'assurer que les plaintes, verbales ou écrites, sont bien reçues, documentées et traitées. L'UGP sera chargée de la surveillance et du suivi des résolutions trouvées entre l'Employeur et le (la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme. Pour les plaintes qui n'auraient pas trouvé de solutions à l'amiable à travers l'Employeur, l'UGP sera chargée de reconduire les investigations et le traitement.
- Toute plainte enregistrée doit, si besoin est, faire l'objet d'une visite d'inspection par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception.
- 75% des plaintes doivent être fermées dans les 30 jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.
- Toutes les plaintes doivent être enregistrées et les investigations y relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Employeur aura à soumettre à l'UGP du projet.

### **Approche du MGPT**

Les interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs peuvent être sources de situations contentieuses. Afin de minimiser ce genre de situations, l'Employeur doit établir, sous la supervision de l'UGP, un mécanisme de gestion des plaintes qui est un dispositif devant permettre de régler aussi rapidement que possible les problèmes, difficultés ou incompréhensions rencontrés au cours de l'exécution des travaux, en privilégiant des solutions à l'amiable. Il s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail. Les plaintes seront traitées promptement selon un processus compréhensible et transparent, approprié sur le plan culturel, gratuit et sans représailles. L'Employeur proposera au (à la) plaignant(e) une entente signée afin de formaliser un accord. Les plaintes peuvent prendre la forme de plaintes spécifiques à propos du salaire, des conditions de travail, des incidents ou accidents, de dommages ou préjudices réels, de requêtes de corrections, de préoccupations générales sur les travaux, d'incidents et impacts perçus ou réels. L'Entrepreneur doit accorder la priorité à la négociation et à la conciliation à l'amiable. Les travailleurs seront informés par l'Employeur et par l'UGP de la procédure à suivre pour exprimer leur mécontentement et présenter leurs plaintes. Bien que la gestion du mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs se fasse par l'Employeur, un travailleur peut choisir librement de s'adresser directement à l'UGP.

Ainsi, le registre des plaintes sera accessible auprès de l'Employeur (aux bureaux de chantier pour les activités HIMO), du spécialiste en sauvegardes sociales du PAFEEM (au bureau du projet de l'UGP), ou (via téléphone ; dont un numéro de référence sera rendu public). Si les négociations s'avèrent difficiles pour l'Employeur, l'UGP se chargera de conduire les négociations à travers son mécanisme élargi de gestion des plaintes présenté dans le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES) du projet PAFEEM. En dehors de ces mécanismes internes, les travailleurs pourront avoir recours aux mécanismes étatiques de règlement de litige (autorités administratives et judiciaires). Dans ce dernier cas, le projet doit leur garantir un accompagnement, en fournissant des conseils et en prenant en charge les frais de procédure.

### **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'Employeur et l'UGP, y apportent 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 principales étapes de gestion des plaintes des travailleurs du PAFEEM sont décrites ci-dessous :

### **Étape 1 : Réception, Enregistrement de la plainte**

L'Employeur 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.

### **Étape 2 : Traitement de la plainte**

Le spécialiste en sauvegarde sociale de l'Employeur ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'Employeur procédera au traitement de la plainte à travers les activités suivantes :

- Rencontrer et discuter avec le (la) plaignant(e) ;
- Déterminer la légitimité de la plainte ;
- Informer l'UGP de la plainte reçue ainsi que de sa légitimité
- Clôturer la plainte si elle n'est pas fondée par exemple. L'Employeur fournira une réponse verbale et/ou écrite au (à la) plaignant(e). Le cas contraire ;
- Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ;
- Clôturer la plainte si le/la (les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. Le cas contraire ;
- Le/la (les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

### **Étape 3 : Recours au mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de l'UGP**

Si la plainte n'a pas pu être réglée à l'interne entre le/la (les) plaignant/e(s) et l'Employeur, le traitement de la plainte sera pris en charge directement par l'UGP à travers le mécanisme de gestion des plaintes du projet décrit dans le CGES du PAFEEM.

#### **Étape 4 : Recours à la justice**

Le fait qu'un travailleur ait soumis une plainte ou une réclamation auprès de son employeur ou du 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, incluant, entre autres, l'inspection du travail de la zone du projet, 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'employeur et à l'UGP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu d'un contrat du PAFEEM.

#### **4.9.Santé et sécurité au travail (SST)**

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

Les employeurs sont tenus de faire apposer dans chaque atelier, chantier ou lieu de travail une affiche destinée à renseigner les travailleurs sur la réglementation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (Article 70).

L'employeur est tenu, dès l'accident survenu :

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

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

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront appliquées au 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 aux activités de la Composante 3.

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 mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

Spécifiquement concernant les travaux de type HIMO, toutes les mesures liées au port des EPI (équipements de protection personnelle) et celles de gestion du HQSE (Hygiène, qualité, santé et environnement) sur les lieux de travail doivent prévaloir.

Également, les mesures d'atténuation contenues dans les PGES élaborés pour chaque sous projet spécifique devront être mises en œuvre correctement pour préserver l'intégrité physique des travailleurs du projet.

Également, Le manuel de procédure de gestion de la main d'œuvre devra ressortir les types de travaux que les enfants ayant dépassé l'âge minimum peuvent exercer sur le projet.

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

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

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

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

#### **4.10. Identification des risques professionnels liés au projet**

##### **4.10.1. Risques liés aux lieux de travail**

Le travail de bureau était considéré auparavant comme un travail sans risque professionnel mais il a été révélé lors de la dernière décennie qu'il comportait en fait des risques de maladies et ce depuis le développement de l'ergonomie.

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

- Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- Risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- Les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- L'éblouissement ou la fatigue visuelle dus au mauvais éclairage et /ou à des amétropies méconnues,
- Contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- Expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopier,
- Expositions à des détergents pour les femmes de ménage

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

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

Pour les travaux de terrain (Activités HIMO et AGR) ; les risques associés à ces activités devront être analysés et suivis par le Prestataire de la Composante 3 lors de la mise en œuvre du projet.

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

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

En République du Mali, les risques liés au travail comprennent la sécurité sur le lieu de travail et la santé des travailleurs. Pour ce projet, les risques identifiés sont :

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

#### 4.10.3. Les risques liés à l'insécurité dans la zone du projet

La situation sécuritaire au Mali est dégradée depuis les événements de Mars 2012. Dans le projet, il est prévu que les activités de la composante N°3 (HIMO et AGR) sont prévues principalement dans la zone Centre (Mopti) et la zone Nord du Mali (Gao, Tombouctou, Kidal). La crise est devenue endémique dans certaines de ces zones du projet.

Ces zones sont souvent assujetties à des attaques terroristes, même s'il faut reconnaître que les cibles sont le plus souvent les militaires et paramilitaires.

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

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

#### 4.10.3. Risques liés au VBG et au genre

La situation sécuritaire du pays a effectivement des répercussions importantes sur la situation des femmes et enfants en général, notamment et ceux issus des zones touchées principalement par les conflits armés. Les chiffres des déplacés internes et externes attestent fortement cet état de fait.

Les inégalités de genre restent le fondement des Violences Basées sur le Genre (VBG). Ces préoccupations existent au Mali depuis toujours. Elles sont généralement soutenues par des valeurs traditionnelles, socio-culturelles ainsi que par diverses interprétations religieuses qui favorisent leur perpétuation. Les femmes et les filles surtout celles provenant des milieux défavorisés sont les plus affectées.

Lors des conflits armés, la situation de protection des femmes et des filles se détériore très vite. Elles constituent souvent plus de la moitié des populations déplacées augmentant ainsi leur vulnérabilité à diverses violations de droits humains telles que les violences sexuelles, l'exploitation et l'abus sexuel, les mariages forcés, les enlèvements et d'autres formes de violence.

De nombreuses recherches ont reconnu depuis quelques années que la violence basée sur le genre est une question de santé publique et des droits humains. Il s'agit également d'un problème de sécurité qui requiert une réponse au besoin de sécurité et de protection de tous les citoyens et citoyennes.

Il est temps de prévenir ces violations des droits humains avant qu'elles ne détruisent la vie des femmes et des filles.

La couverture des interventions VBG au Mali demeure insuffisante : plus de 55% des localités des régions du nord et du centre du Mali n'ont pas des services adéquats pour répondre aux besoins des victimes de VBG. De 2012 à 2017, les ONG ont rapporté 12 825 cas de VBG sur environ 21% des localités au Mali. La situation réelle serait beaucoup plus inquiétante à cause de l'insuffisance des services dans la plupart des localités des régions affectées par la crise, l'inaccessibilité de certaines zones due à l'insécurité, ainsi que la sous déclaration des VBG par les communautés sous la peur des représailles et des pesanteurs socio-culturelles. En dépit de cela, 2882 cas de VBG ont été rapportés en 2017 soit une augmentation de 33% des cas rapportés en 2016.

Des gaps importants continuent de persister dans l'offre de services holistiques aux personnes victimes de VBG mettant ainsi en danger leur vie et rendant difficile leur résilience.