

REPUBLIQUE DU MALI

MINISTÈRE DES AFFAIRES FONCIERES DE L'URBANISME ET DE L'HABITAT

**CELLULE DE COORDINATION POUR LA PREPARATION DU PROJET DE
RESILIENCE URBAINE DE BAMAKO
(PRUBA)**

ELABORATION D'UNE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU PRUBA

RAPPORT FINAL

Mai, 2021

TABLE DES MATIERES

LISTE DES FIGURES	4
LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES	5
I- INTRODUCTION	6
II- OBJECTIFS DU PGMO	8
III- DOCUMENTS DE REFERENCES.....	9
IV- GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	10
V- EFFECTIFS ET CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS DU PROJET	11
5.1. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'AGETIER.....	11
5.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'AGETIPE.....	12
5.3. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de la CTAC	Erreur ! Signet non défini.
5.4. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de la SOMAPEP	12
5.5. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet	12
5.6. Délai de Couverture des besoins de main d'œuvre	13
5.7. Travailleurs Contractuels.....	13
5.8. Travailleurs des principaux fournisseurs	14
VI- ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE	16
6.1. Activités source de risque du projet.....	16
6.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	16
6.2.1. Risques liés aux lieux de travail.....	16
6.2.2. Risques liés à la main-d'œuvre	17
6.2.3. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet	18
VII- BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	19
7.1. Base législative du PGMO	19
7.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur	19
VIII- BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	20
8.1. Entités responsables de la supervision du respect des normes du travail	21
8.2. Personnel Responsable.....	22
8.3. Politiques et procédures	22
8.3.1. Santé et sécurité au Travail.....	22
8.3.2. Droit de se constituer en association	23
8.3.3. Champ d'action des organisations professionnelles	23
8.3.4. Âge d'admission à l'emploi	24
IX- CONDITIONS GENERALES.....	26

[Tapez ici]

9.1-	Des rémunérations.....	26
9.2-	Des périodes de repos	26
9.3-	Des conditions de licenciement.....	26
9.4-	Non-discrimination et égalité des chances	26
X-	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	28
XI-	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	30
XII-	PROCEDURES DE SUIVI ET DE RAPPORT DES TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET	31
XIII-	COÛT ESTIMATION / BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO.....	33
	BIBLIOGRAPHIE.....	34
	ANNEXES	35
	Annexe 2: Point des échanges avec les responsables du projet.....	37
	Annexe 3: Liste de présence des Entretiens.....	41

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau Synthèse des travailleurs du projet.....	12
Tableau 2 : Consultants sous contrat ou en négociation de contrat avec le PRUBA.....	13
Tableau 3: Coût Estimatif de mise en œuvre du PGM O.....	33

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Schéma de l'option institutionnelle proposée pour la réalisation des activités du PRUBA.....	Erreur ! Signet non défini.
---	------------------------------------

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

AGR	Activités génératrices de revenus
ADR	Agence de Développement Régional du District de Bamako
ANGESEM	Agence Nationale de Gestion des Stations d'Épuration du Mali ;
CES	Cadre Environnemental et Social
CGES	Cadre de gestion environnementale et sociale
DCPND	Document Cadre de Politique Nationale de Décentralisation
DNACPN	Direction Nationale de l'Assainissement et du Contrôle des Pollutions et des Nuisances
DNH	Direction Nationale de l'Hydraulique ;
DNUH	Direction Nationale de l'Urbanisme et de l'Habitat ;
DSUVA	Direction des Services urbains de Voirie et d'Assainissement du District de Bamako
ESRS	Environmental and social review summary of project
IF	Intermédiaire financier
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
MAFUH	Ministère des Affaires Foncières, de l'Urbanisme et de l'Habitat
MGP	Mécanisme de gestion des plaintes
NES	Norme environnementale et sociale
ONAV	Observatoire National des Villes
PB	Procédures de la Banque
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGES	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
PRUBA	Projet de Résilience urbaine de Bamako
SMI-CGB	Syndicate Mixte Intercommunalités 'Grand Bamako'
SOMAPEP	Société malienne du patrimoine de l'eau potable
UCP	Unité de Coordination du Projet
VBG	Violences basées sur le genre
VIH/SIDA	Virus de l'Immunodéficience Humaine / Syndrome d'Immunodéficience Acquise

I- INTRODUCTION

La croissance urbaine de la ville de Bamako au Mali, et les différentes politiques de renouveau (Document de planification Vision « Bamako Horizon 2030 ») élaboré en 2012, Politique Nationale de la Ville (PONAV) adoptée par le Gouvernement du Mali en 2014, Document Cadre de Politique Nationale de Décentralisation (DCPND) adopté en 2016 et Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable 2019-2023), imposent nombre de défis au conseil du District de Bamako, tels que l'amélioration de la gestion des déchets solides et liquides, la résilience accrue aux inondations dans certaines zones vulnérables du district de Bamako et dans les communes voisines. Vu son importance dans le paysage urbain et l'économie du pays ; le Gouvernement du Mali a sollicité en avril 2019 et obtenu l'appui de la Banque Mondiale pour la mise en œuvre des résultats de l'étude **"Bamako, un moteur de croissance et de prestation de services"**, notamment la préparation d'un nouveau projet à partir de l'opérationnalisation desdits résultats.

La préparation du nouveau Projet « **Projet de Résilience Urbaine de Bamako** », dans la suite logique des actions du Projet d'Appui aux Communes Urbaines du Mali (PACUM), achevé le 31 décembre 2019, intervient dans le cadre de l'amélioration de l'offre de services urbains et l'approfondissement continu de la décentralisation avec des collectivités territoriales aux compétences accrues mais aux capacités administratives, techniques et financières relativement faibles. Le projet comprend six composantes ci-dessous :

- **Composante 1** : Gestion des déchets solides ;
- **Composante 2** : Amélioration de l'accès à l'eau, l'assainissement et l'hygiène ;
- **Composante 3** : Investissement dans les infrastructures résilientes ;
- **Composante 4** : Renforcement des capacités Institutionnelles ;
- **Composante 5** : Gestion du projet ;
- **Composante 6** : Intervention d'urgence.

Les principales activités que comportent ces composantes sont : la requalification de la décharge finale des déchets solides de Noumoubougou ; la construction de deux (2) stations de traitement des boues de vidange sur les sites de la forêt classée de Tienfala et de la Zone Aéroportuaire ; la construction de la décharge de déchets solides à Mountougoula ; la réalisation de six (6) centres de transfert de déchets solides ; le nettoyage des points noirs de déchets ; la réalisation de travaux de drainage ; la réalisation d'infrastructures WASH dans certains centres de santé et d'écoles ; la mise en place de pépinière urbaine dans certains quartiers ; la mise en place de plateforme digitale.

La mise en œuvre du projet sera assurée par une Unité de Coordination du Projet sous la tutelle du Ministère en charge de l'Urbanisme et les départements techniques concernés. Elle va s'appuyer sur le personnel de l'Unité de Coordination du Projet (UCP), les cadres des différents services techniques centraux et déconcentrés des ministères concernés, les Contractants et les prestataires de service.

Les bénéficiaires directs du projet sont les collectivités territoriales du Grand Bamako et leur population. Les prestataires de services en sont les bénéficiaires indirects. 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.

Les projets financés ou cofinancés par la Banque Mondiale exigent des emprunteurs de décrire les obligations à imposer aux tiers, notamment les employeurs, en ce qui concerne la gestion de leurs employés conformément aux normes environnementales et sociales. Ainsi, la préparation et la mise en œuvre du Projet de Résilience Urbaine de Bamako exige l'élaboration

[Tapez ici]

d'un document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre. Il est élaboré conformément aux prescriptions du droit national et aux exigences de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque Mondiale. Cette norme est relative à l'Emploi et Conditions de travail, la Non-discrimination et égalité des chances, le Mécanisme de Gestion des Plaintes, la Santé et la Sécurité au Travail et s'applique à tous les travailleurs (directs, contractuels, des fournisseurs principaux, communautaires) impliqués dans la mise en œuvre du Projet.

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

II- OBJECTIFS DU PGMO

L'objectif de la procédure de gestion de la main d'œuvre est d'identifier et de clarifier conformément aux dispositions du code de travail en vigueur au Mali et aux exigences de la NES 2 de la Banque Mondiale relative à l'emploi et aux conditions du travail, les enjeux liés aux conditions de mobilisation et d'emploi de tous les acteurs mobilisés pour la mise en œuvre du Projet de Résilience Urbaine de Bamako (PRUBA).

Vu que ce projet est soumis au Cadre Environnemental et Social (CES), la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) sur les conditions de travail, requière de la part du Gouvernement de la République du Mali, l'élaboration d'une Procédure de gestion de la main d'œuvre. Elle permettra de :

- a. respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- b. promouvoir l'Agenda pour le travail décent, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- c. instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- d. protéger et promouvoir la sécurité et la santé 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.

III- DOCUMENTS DE REFERENCES

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des Normes Environnementales et Sociales, aux normes d'orientations pour les emprunteurs, aux conventions OIT et ONU. 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 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux sociaux ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales ¹;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS2/GN (Guidance Notes for Borrowers)² ;
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF-ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ³;
- Note des Bonnes Pratiques pour Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil ⁴;
- Note d'information : Mécanisme de financement d'urgence en cas de pandémie (PEF) ;
- 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 ;
- Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et des Nations Unies (ONU).

¹ <http://documents.banquemonddiale.org/curated/fr/833211490601422040/Environmentalhealth-and-safety-general-guidelines>

² <http://pubdocs.worldbank.org/en/149761530216793411/ESF-GN2-June-2018.pdf>

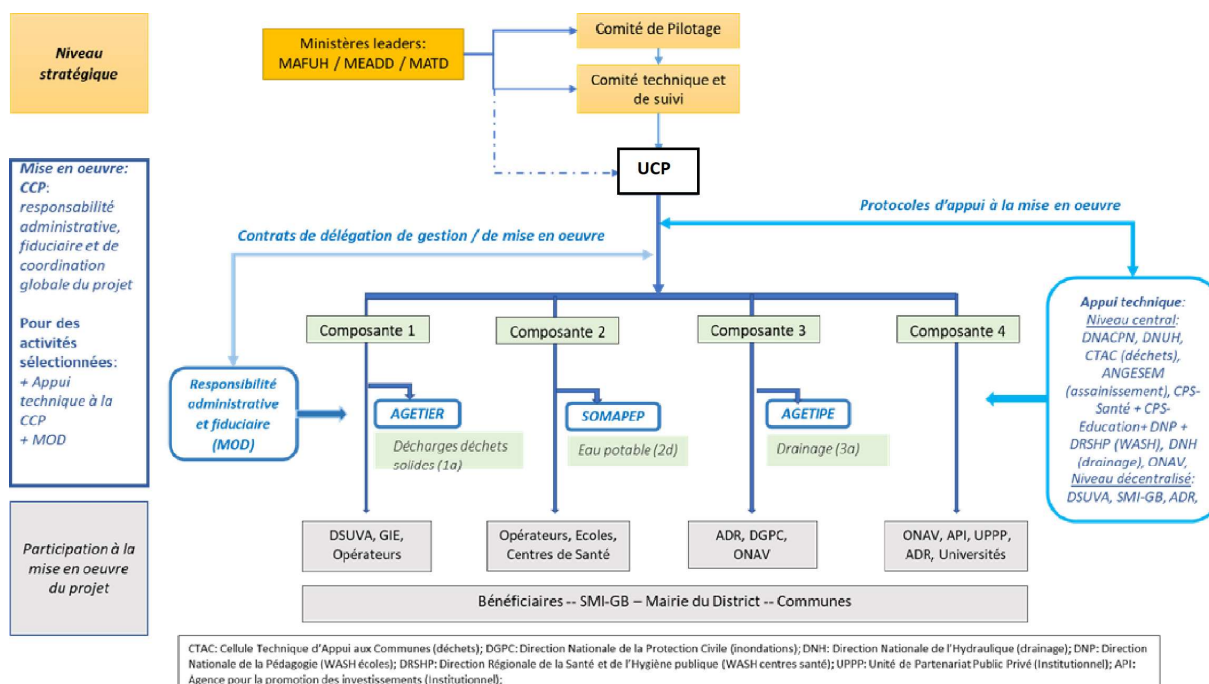
³ <http://pubdocs.worldbank.org/en/142691530216729197/ESF-GN1-June-2018.pdf>

⁴ Note de Bonnes Pratiques EAS/HS de la Banque mondiale (<http://pubdocs.worldbank.org/en/215761593706525660/ESF-GPN-SEASH-in-major-civil-works-French.pdf>).

IV- GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET

Pour la mise en œuvre du projet, les structures principales identifiées à ce jour sont la UCP du projet sous la tutelle du Ministère des Affaires Foncières de l'Urbanisme et de l'Habitat du Mali ; qui sera l'agence d'exécution du projet, l'AGETIER, l'AGETIPE et la SOMAPEP comme Maître d'Ouvrages Délégés (MOD), les services techniques de l'Etat comme structures d'appui. Également, le projet fera intervenir plusieurs fournisseurs et sous-traitants qui utiliseront de la main d'œuvre pour les besoins du projet. La figure n°1 ci-dessous présente le schéma de l'option institutionnelle proposée pour la réalisation des activités du PRUBA.

Figure 1 : Dispositions institutionnelles et de mise en œuvre



4.1. Effectifs et caractéristiques des travailleurs du projet

4.1.1. Types de travailleurs dans le cadre du Projet :

Conformément à la catégorisation de la NES 2, le PRUBA 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 comme la SOMAPEP, l'AGETIER, l'AGETIPE) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au PRUBA. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de (i) personnel l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et (ii) d'autres consultants que le projet contractera directement pour effectuer les travaux du projet,
- b) **Travailleurs contractuels** : On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (des cabinets, des parties prenantes du projet, des entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux. D'autres structures telles que la Direction Nationale de l'Assainissement et du Contrôle des Pollutions et des Nuisances (DNACPN), la Direction Nationale de l'Urbanisme et de l'Habitat (DNUH), l'Agence Nationale de Gestion des Stations d'Épuration du Mali (ANGESEM), la Cellule Technique d'Appui aux Communes (CTAC), l'Observatoire National des Villes (ONAV), le Syndicat Mixte Intercommunalités 'Grand Bamako, (SMIC-GB), l'Agence de Développement Régional du District de Bamako (ADR), la Direction des Services Urbains de Voirie et d'Assainissement du District de Bamako (DSUVA) ont été identifiées comme des acteurs du projet. Pour ces structures, le mode d'intervention dans le projet s'il y a lieu sera défini dans un protocole d'accord.

4.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de la UCP

UCP compte actuellement un effectif de **seize (16)** personnes dont 3 femmes.

Au sein de ce personnel de la UCP, on retrouve un fonctionnaire de l'État déployé en la personne du Coordinateur National et des consultants en temps plein. Ce fonctionnaire d'État dispose de statut d'Agent permanent de l'État mis à disposition de l'Unité de Coordination du Projet. Tout le personnel de la UCP est en place et sera maintenu tout au long de la mise en œuvre du projet.

L'effectif prévisionnel à recruter pour la UCP comprend :

- un Expert infrastructures
- un Expert assainissement
- deux Ingénieurs infrastructures juniors
- un assistant en passation de marché
- un Spécialiste Junior en Sauvegardes environnementale et Sociale
- deux assistants comptables
- un informaticien spécialiste en gestion de données

4.1.3. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'AGETIER

Dans la mise en œuvre du PRUBA, l'AGETIER prévoit de mobiliser une équipe de travailleurs directs constituée de :

- Trois (3) Ingénieurs Génie Civil,
- Deux (2) spécialistes en passation des marchés,
- Un (1) gestionnaire financier,
- Un (1) spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale.

[Tapez ici]

L'AGETIER aura en charge, dans le cadre des activités du PRUBA, le recrutement des bureaux d'études et de contrôle et entreprises (travailleurs contractuels), la validation des dossiers d'études, le contrôle de la réalisation des prestations et des travaux, la gestion des contrats, la gestion des ressources financières, le suivi et la réception des travaux.

4.1.4. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'AGETIPE

Dans la mise en œuvre du PRUBA, l'AGETIPE prévoit de mobiliser une équipe de travailleurs directs constituée de :

- trois (3) Ingénieurs génie civil,
- deux (2) spécialistes en passation des marchés,
- un (1) gestionnaire financier,
- un (1) spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale.

L'AGETIPE aura en charge, dans le cadre des activités du PRUBA, le recrutement des bureaux d'études et de contrôle et entreprises (travailleurs contractuels), la validation des dossiers d'études, le contrôle de la réalisation des prestations et des travaux, la gestion des contrats, la gestion des ressources financières, le suivi et la réception des travaux.

4.1.5. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de la SOMAPEP

Dans la mise en œuvre du PRUBA, la SOMAPEP prévoit de mobiliser une équipe de travailleurs directs, constituée de :

- Un (1) Ingénieur génie civil,
- Un (1) ingénieur hydraulicien,
- Deux (2) spécialistes en passation des marchés,
- Un (1) gestionnaire financier,
- Un (1) spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale.

La SOMAPEP aura en charge, dans le cadre des activités du PRUBA, la mise en place d'une équipe d'experts, l'élaboration des pièces techniques, la participation au processus de passation des marchés pour le Recrutement des bureaux d'études et de contrôle et entreprises (travailleurs contractuels) et assure le secrétariat, la validation des dossiers d'études, le contrôle de la réalisation des prestations et des travaux, le suivi et l'organisation des réceptions des travaux, la vérification du respect des délais contractuels et des Cahiers de charges des Consultants et Entreprises, la participation aux missions de revue de la Banque et aux audits, l'archivage minutieux de tous les dossiers relatifs à chaque marché, la production des rapports mensuels, trimestriels, spécifiques et d'achèvement pour les activités de la Composante 2 en lien avec l'accès à l'eau potable.

4.1.6. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet

Le personnel opérationnel dans le cadre du PRUBA, se répartit comme suit dans le tableau 1 :

Tableau 1 : Tableau Synthèse des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	SEXE	AGE	EFFECTIFS
1	UCPUCP	Femmes	18+	3
		Hommes	18+	13
2	AGETIER	Femmes	18+	
		Hommes	18+	7
3	AGETIPE	Femmes	18+	
		Hommes	18+	7
4	SOMAPEP	Femmes	18+	
		Hommes	18+	6
	Total			36

[Tapez ici]

4.1.7. Délai de Couverture des besoins de main d'œuvre

Tout le personnel de la UCP est en place et sera maintenu tout au long de la mise en œuvre du projet. Le personnel supplémentaire comprenant neuf (9) spécialistes sera recruté dans un délai de trois (3) mois à compter de la date d'entrée en vigueur de l'Accord de financement.

Les principaux acteurs de mise en œuvre du projet élaboreront chacun des plans de mise à disposition ou de recrutement en fonction des besoins du projet.

À ce stade du projet, les estimations faites par structure pour les besoins en personnel, sont présentées au niveau des annexes. Chaque structure assurera les affectations ou le recrutement au fur et à mesure de la mise en œuvre du projet.

4.1.8. Travailleurs directs

La coordination du PRUBA est dans un processus de contractualisation (contrats signés ou en cours de négociation) avec 04 consultants individuels et 05 Groupements de bureaux d'études qui conduisent actuellement les études. Ces Consultants se présentent comme suit :

Tableau 2 : Consultants sous contrat ou en négociation de contrat avec le PRUBA

N°	Description	Consultant	Personnel
1	Audit environnemental et social de la décharge de Noumoubougou	Groupement de bureaux	- Un Expert environnementaliste, Chef de mission - Un Expert sociologue - Un Ecotoxicologue - Un Biologiste
2	Réalisation des études EIES/PGES et évaluation sociale/par pour la construction des stations de traitement de boues de vidange à Tienfala et dans la zone aéroportuaire de Senou	Groupement de bureaux	- Un chef de mission environnementaliste - Un expert environnementaliste - un Expert en sciences sociales spécialisé en développement social - un Expert en sciences sociales spécialiste en consultation publique - un Expert biologiste spécialisé en science naturelle - un Expert SIG - un expert, spécialiste des eaux et forêts
3	Elaboration du cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES)	Consultant individuel	- un Environnementaliste - un spécialiste de sauvegarde sociale
4	Elaboration de la Procédure de gestion de la main d'œuvre (PGMO)	Consultant individuel	- un Environnementaliste (consultant individuel)
5	Elaboration du cadre de politique de réinstallation de population (CPRP)	Consultant individuel	- un Environnementaliste (consultant individuel)
6	Elaboration du Plan de mobilisation des parties prenantes (PMPP)	Consultant individuel	- un Expert en sciences sociales (consultant individuel)

N°	Description	Consultant	Personnel
7	Cartographie des activités de pré-collecte et de collecte de déchets solides dans le district de Bamako	Groupement de bureaux	- Un Spécialiste SIG), chef de mission - Un Expert environnementaliste - Un Expert sénior en création et gestion de base de données - Un Ingénieur des Travaux Publics/Génie Civil
8	Etude d'actualisation et d'adaptation des APS/APD, élaboration des DAO des travaux de construction des stations de traitement des boues de vidange sur les sites de Tienfala et de la Rive Droite	Groupement de bureaux	- Un Chef de Mission - Un Ingénieur Génie Civil - Un Ingénieur Géotechnicien
9	Audit organisationnel et financier de la filière de gestion des déchets solides dans le District de Bamako	Groupement de bureaux	- Un Chef de mission - Un Spécialiste Institutionnel - Un Socio Economiste
	Total Personnel		- 26

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les tierces parties ou prestataires de mise en œuvre du projet, mobilisent et mettent à disposition rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet, tout en respectant les dispositions des présentes PGMO.

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

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

4.1.9. Travailleurs contractuels

[Tapez ici]

Aucun travailleur contractuel des Entreprises, ONG et autres structures du projet n'a encore été identifié, le projet étant toujours en préparation.

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

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

Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants (*âge minimum de 15 mais pas dans des conditions pouvant présenter un danger pour sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social*) et l'Exploitation et les Abus Sexuels ainsi que les Harcèlements Sexuels (EAS/HS). Ces fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

V- ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION

5.1. Activités source de risque du projet

Le projet consiste en l'amélioration de l'offre de services urbains et l'approfondissement continu de la décentralisation avec des collectivités territoriales du Grand Bamako au Mali. En l'occurrence, il comporte plusieurs activités :

- la requalification de la décharge finale des déchets solides de Noumoubougou ;
- la construction de deux (2) stations de traitement des boues de vidange sur les sites de Tienfala et de la Zone Aéroportuaire ;
- la construction de la décharge de déchets solides à Mountougoula ;
- la réalisation de six (6) centres de transfert de déchets solides ;
- la destruction des dépotoirs sauvages de déchets ;
- la réalisation de travaux de drainage ;
- la réalisation d'infrastructures WASH dans certains centres de santé et d'écoles ;
- la mise en place de pépinière urbaine dans certains quartiers ;
- la mise en place de plateforme digitale permettant la collecte de données géospaciales par drones qui aideront à réduire la vulnérabilité aux risques d'inondation, conduisant à une meilleure adaptation au changement climatique.

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

5.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre

5.2.1. Risques liés aux lieux de travail

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

- nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques,
- risques liés aux déplacements lors des missions sur le terrain,
- les allergies respiratoires dues à l'air conditionné,
- la fatigue visuelle due au mauvais éclairage et/ou à des amétropies méconnues,
- contraintes sensorielles, posturales, gestuelles et mentales liées au travail sur écran,
- expositions à des nuisances essentiellement de nature chimique, notamment à la vapeur d'alcool, à l'ammoniac et aux solvants pour les travailleurs sur machines à photocopie
- expositions à des détergents pour les agents d'entretien,
- nuisances liées à la manipulation des déchets,
- l'Exploitation et les Abus Sexuels ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et toutes autres formes de violences sexistes perpétrées sur le lieu de travail.

Par ailleurs, les agents d'entretien exposés aux détergents et tous les agents exposés aux déchets et aux boues de vidange doivent porter obligatoirement les équipements de protection individuelle notamment les gants, les lunettes et les masques à gaz ainsi que les chaussures de sécurité imperméables.

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

- ✓ Plan d'évacuation des locaux en cas de sinistre ;
- ✓ Postes RIA,

[Tapez ici]

- ✓ Extincteurs à poudre ;
- ✓ Extincteurs CO2 ;
- ✓ Détecteurs de fumée.

Pour les travaux de terrain notamment sur le site du projet ; les risques sont entre autres :

- la réalisation de travaux dangereux comme ceux effectués en hauteur ou dans des espaces confinés,
- le maniement d'équipements lourds ou la manipulation de matières dangereuses associées aux déchets solides et aux boues de vidange,
- la contamination suite à l'exposition aux boues de vidange et au lixiviat,
- les conflits avec la communauté liés à la présence probable de migrants ou de travailleurs saisonniers sur les sites des travaux et d'afflux de main-d'œuvre,
- Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel sur les chantiers et sites du projet ;
- des accidents de circulation pendant le transport des équipements, des matériaux de chantier, du transfert des déchets ou encore des situations d'urgence,
- la non ou mauvaise compréhension et la mise en œuvre par tous des dispositions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Tous les risques associés à ces activités devront être analysés et suivis par la UCP lors de la mise en œuvre du projet. En plus des risques cités ci-dessus, il y a entre autres des risques de contamination sur le lieu de travail comme celle de la COVID 19. À titre indicatif, la UCP devrait prévoir pour son personnel des équipements de protection individuelle (les chaussures de chantier pour les inspections, les casques, etc.) d'une part et d'autre part par rapport au covid 19 la sensibilisation aux mesures barrières et préventives et la dotation en dispositifs de lavage des mains au savon, en masques de protection et du gel hydroalcoolique.

5.2.2. Risques liés à la main-d'œuvre

Dans le cas présent, l'activité visée est une expertise technique liée à l'amélioration de l'offre de services urbains et l'approfondissement continu de la décentralisation avec des collectivités territoriales, les risques liés à la main d'œuvre peuvent s'identifier ainsi qu'il suit :

- la contamination à la COVID-19 sur le site des travaux. Les travailleurs provenant de provinces ou de régions voisines ou de l'étranger, ou les travailleurs locaux revenant de l'étranger, deviennent des vecteurs de transmission du nouveau coronavirus à d'autres travailleurs sur le site des travaux et au sein des communautés riveraines du projet. le décès lié aux accidents de travail et/ou aux maladies professionnelles.
- l'imposition d'heures supplémentaires illégales et intenables,
- l'épuisement professionnel,

Ces risques peuvent aussi être liés 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).

- **Accident de travail** : C'est l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. L'accident du travail doit survenir au lieu et au temps du travail. Il y a un fait accidentel à l'origine d'une lésion certaine, corporelle ou psychique. Dans le cadre de ce projet, un accident de travail peut intervenir lors des travaux de construction, de réhabilitation et de requalification des sites de traitement des boues de vidange et de décharge des déchets solides, des missions de supervision et des missions d'audit, de contrôle, pendant le parcours (en allant au service ou en quittant le service) etc.
- **Contamination d'agent au contact des boues de vidange, des déchets ou du lixiviat** : dans l'exercice de ses activités, pour défectuosité du matériel de travail et de protection ou par faute d'un collègue, l'agent au contact des boues de vidange ou des déchets, pourrait être contaminé.

- **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.
- **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/exploitation sexuelle et abus/harcèlement sexuel, au travail forcé, à l'emploi éventuel des enfants, etc.

5.2.3. Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet

La situation sécuritaire au Mali est dégradée depuis les événements de Mars 2012. Certaines parties du pays subissent des attaques terroristes plus ou moins récurrentes.

Cependant même si la zone du projet n'est pas concernée par ces genres d'attaques, il convient de souligner qu'elles 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 cas d'exploitation sexuelle et abus/harcèlement sexuel ; de même, ces attaques peuvent occasionner des pertes en biens, en vies humaines et des blessures des travailleurs des structures concernées des zones en situation de crise. En cas de maladies professionnelles, d'accidents de travail, d'incidents et les risques liés à la situation d'insécurité dans les zones de crise, des dispositions de prises en charge devront être prévues dans le plan d'engagement environnemental et social, et conformément à la législation nationale.

En cas d'autres incidents, le projet les traitera rapidement 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, tel que convenu dans le plan d'engagement environnemental et social (PEES) du projet.

VI-BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

6.1. Base législative de la PGMO

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

- a) la Loi N°201-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali,
- b) Loi n°99-041 du 12 août 1999 portant Code de prévoyance sociale Modifié par la Loi n°03-036 du 30 décembre 2003 et La loi n°06-008 du 23 janvier 2006]
- c) le 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,

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

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

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

6.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur

Plusieurs dispositions de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail organisent le contrat de travail qui définit la manière dont le travailleur sera géré (Art.13 à Art.33). 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.

Ainsi, sur le PRUBA, il est recommandé l'utilisation des contrats prévus notamment par les dispositions des Articles 13 et 15 du code du travail de la République du Mali sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

VII- BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

7.1. Base législative de la PGMO

La Loi N°201-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali 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 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, 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 en République du Mali ou pour le compte d'un employeur domicilié au Mali (Article 61).

Le 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 traite des conditions générales de travail (D. 96-2- 1 à D. 96-3- 4) de l'hygiène et la sécurité (Articles D.170-1 à D.170 - 48), des différends du travail (D.203-1 à D.203-5).

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) de diriger éventuellement 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 au secteur d'activité concerné.

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

- d) a) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- e) 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 ;
- f) c) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- g) d) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- h) e) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et

[Tapez ici]

- i) f) solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

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

- La Convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981
- La Convention (n° 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
- La Convention (n° 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005
- WHO Emergency Response Framework, 2017
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales de la Banque Mondiale, 2007
- La Directive-cadre de l'UE concernant la santé et la sécurité au travail (Directive 89/391)
- les Directives ESS générales sur la santé et la sécurité au travail de la Banque mondiale qui s'appliquent à tous les projets et qui peuvent être consultées à l'adresse suivante :
<http://www.ifc.org/wps/wcm/connect/9aef2880488559a983acd36a6515bb18/2%2BOccupational%2BHealth%2Band%2BSafety.pdf?MOD=AJPERES>

7.2. Entités responsables de la supervision du respect des normes du travail

Le cadre institutionnel actuellement en vigueur au Mali permet à un certain nombre de structure d'accompagner la mise en vigueur du code du travail notamment en ce qui concerne la supervision du respect des normes du travail et des éventuels besoins de renforcement de capacités. Il s'agit entre autres de l'Inspection du Travail et de l'Institut National de Prévoyance Sociale.

- **L'Inspection du Travail** : ce service sous tutelle du Ministère du Travail et de la Fonction Publique, a la charge de la supervision du respect des normes du travail par les différents acteurs. Son but principal est de vérifier que les lois en rapport avec le droit du travail et le respect de la liberté humaine sont bien appliquées au sein d'un établissement. L'inspection du travail possède des agents formés et expérimentés pour mener à bien ce genre de mission. Dans le cadre du PRUBA, l'Inspection du Travail pourra être sollicité pour des arbitrages en cas de conflits ou d'appel d'une décision des différents comités prévus par le Mécanisme de Gestion des Plaintes. L'Inspection du Travail sera également sollicité pour une présentation sur les droits et devoirs du Travailleur dans le cadre du PRUBA.
- **L'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS)** : Établissement public national à caractère administratif doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, créé en 1961 (loi 61-59/AN-RM du 15 mai 1961) ; l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) est sous la tutelle du Ministère de l'Action Humanitaire de la Solidarité et des Personnes Âgées et du Ministère de l'Économie et des Finances.
 Le Code de Prévoyance Sociale institué par la LOI N°99-041 du 12 août 1999 confie à l'INPS la gestion de quatre régimes de prévoyance sociale qui sont :
 - le régime des prestations familiales ;
 - le régime de réparation et de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
 - le régime de l'assurance vieillesse, invalidité et décès ;
 - le régime de protection contre la maladie. Toutefois, aux termes de la loi N°09-015 du 26 juin 2009, la protection contre la maladie disparaît au profit du régime de l'Assurance Maladie Obligatoire dont la gestion est confiée à la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CANAM) ;

La loi N°99-047 du 28 décembre 1999 a institué l'Assurance Volontaire à certains régimes de Prévoyance sociale gérés par l'INPS au profit d'autres catégories socioprofessionnelles. Il s'agit des membres non salariés des professions libérales, artisanales, commerciales et industrielles, ainsi que les travailleurs indépendants. En outre, la Loi confie à l'INPS la gestion d'une action sanitaire et sociale qui complète les prestations fournies au titre des régimes.

Dans le cadre du Projet, l'INPS sera sollicité pour un renforcement de capacité aux différents responsables en charge des volets Santé et Sécurité au Travail.

VIII- PERSONNEL RESPONSABLE

La mise en œuvre du Projet de Résilience Urbaine de Bamako (PRUBA) est conduite par l'Unité de coordination du Projet sous la tutelle du Ministère des Affaires Foncières, de l'Urbanisme et de l'Habitat en rapport avec la Banque mondiale et toutes les activités se dérouleront sous la coupole de la UCP. Ainsi dit, le recrutement et la gestion des travailleurs du projet sera assuré par le Ministère des Affaires Foncières, de l'Urbanisme et de l'Habitat. Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitant sera assuré par l'Unité de Coordination du Projet. Cette dernière tâche sera en partie déléguée aux structures de Maîtrise d'Ouvrages Délégués (MOD) recensées plus haut.

L'aspect Santé et Sécurité au travail sera pris en compte pour tous les travailleurs du projet. Le responsable de sa mise en œuvre demeure le coordonnateur du projet. Au niveau des travailleurs Contractuels, cette tâche incombera aux différentes autorités à la tête de ces MOD ayant contracté avec la UCP. Mais le coordonnateur du projet, à travers son spécialiste en sauvegarde Sociale, devra contrôler la régularité des MOD à cet effet.

En ce qui concerne la formation des travailleurs à l'atténuation de la propagation du COVID19 et le suivi psychosocial des travailleurs, elle sera coordonnée par la UCP en collaboration avec les services techniques du Ministère de la Santé et du Développement Social et d'autres personnes ressources notamment les consultants dont entre autres un professionnel en suivi psychosocial. Le suivi et la supervision des questions de santé et de sécurité en lien avec la COVID-19 et l'établissement de rapports correspondants sont à la charge de l'Unité de Coordination du Projet.

La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place dans le strict cadre du présent projet par la UCP au travers d'un Mécanisme de Gestion des Plaintes.

IX-POLITIQUES ET PROCEDURES

9.1. Santé et sécurité au Travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces procédures devront être en phase avec les directives EHS du Groupe de la Banque mondiale à savoir les directives EHS générales et les directives EHS pour les établissements de gestion de déchets.

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

[Tapez ici]

auront aussi pour objectif de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Des politiques et procédures relatives au contrôle et au suivi des cas d'EAS/HS, au travail forcé et au travail des enfants y compris la mise en place d'un code de conduite autant pour les travailleurs directs et contractuels que ceux des fournisseurs seront mises en place.

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 par l'Unité de Coordination du Projet 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.

9.2. Autres politiques générales applicables

9.2.1. Droit de se constituer en association

Les associations professionnelles (Article L253 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail), les syndicats (Article L256 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail), les comités syndicaux (Article L258 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail) 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 peuvent être indiqués comme applicables sur le Projet de Résilience Urbaine de Bamako (PRUBA).

9.2.2. Champ d'action des organisations professionnelles

D'après la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail en République du Mali ;

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

[Tapez ici]

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

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

La loi de la République du Mali ne restreint pas la liberté des travailleurs à se constituer en association pour défendre leur droit et réclamer des conditions de travail. Les travailleurs du PRUBA 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.

X- ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

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

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 sera appliquée sur le PRUBA en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé sur le projet.**

En outre, les enfants ayant dépassé cet âge minimum, mais n'ayant pas atteint l'âge de 18 ans, 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. Les dispositions contractuelles des fournisseurs du projet devront ressortir les types de travaux que les enfants ayant dépassé l'âge minimum peuvent exercer sur le projet.

Article L.6 : Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

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

- 1)- Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et effectué dans un cadre exclusivement militaire ;
- 2) - Tout travail d'intérêt public exigé en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense, création d'un service national, ou participation au développement ;
- 3) - Tout travail, service ou secours exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire en cas de guerres, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, tremblement de terre, cyclones, épidémies, épizooties, famines, invasions d'animaux, d'insectes ou de parasites nuisibles et en général, toute circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

[Tapez ici]

4) - Tous travaux décidés par une collectivité locale dans son ensemble visant à des tâches d'intérêt direct pour cette collectivité et pouvant être considérés comme des obligations civiques normales incombant aux membres de la collectivité à condition que la population elle-même ou ses représentants directs se soient prononcés sur le bien-fondé de ces travaux ;

5) - Tout travail ou service exigé d'un individu comme conséquence d'une condamnation prononcée par une décision juridique, à condition que ce travail ou service soit exécuté sous la surveillance des autorités publiques, qu'il soit destiné à des réalisations d'intérêt public et que ledit individu ne soit pas mis à la disposition de particuliers ou compagnies ou personnes morales privées.

Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que le travail sous contrat, la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

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

Au regard de ce qui précède, il est à noter que la NES 2 et le code de la république du Mali sont parfaitement convergents sur l'interdiction du travail forcé sur les projets. En conclusion ; le manuel de procédures de gestion de la main d'œuvre du PURBA recommande l'utilisation de la NES 2 pour les aspects sur le travail forcé.

XI-CONDITIONS GENERALES

11.1. Des rémunérations

Le salaire hebdomadaire pour les heures de présence ainsi admises est celui qui correspond à quarante (40) heures de travail effectif (Article L 136 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail). 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 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail).

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 dans le cadre du PRUBA, sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

11.2. Des périodes de repos

Plusieurs dispositions du code de travail accordent ces droits aux travailleurs (Article L.131 : la durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine, articles L.142 : le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu, en principe, le dimanche. Il ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatoire. Le travailleur a droit à des congés de formation, annuels, de maternité, familial et des congés spéciaux (Article L 10, 11, 97, 114, 146 et 147 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail). Tous les types de repos prévus par la NES2 sont aussi prévus dans la loi de la République du Mali. Mieux, le code sur le travail prévoit des congés de formations que la NES2 n'a pas prévus. En conclusion, les conditions d'application des différents types de congés prévus par la loi de la République du Mali peuvent s'appliquer dans le cadre du PRUBA. **11.3. Des conditions de licenciement**

L'article L.34 du code du travail indique les conditions de suspension de contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a droit ou non à une indemnisation à la suite de la suspension de son contrat, sont précisées dans les articles L34- L38 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail. 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 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail).

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 du PRUBA recommande l'utilisation de la législation nationale pour les conditions de licenciement.

11.4. Non-discrimination et égalité des chances

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

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

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 du PRUBA.

XII- MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

Tel que l'indique l'annexe 1, la procédure sera déclenchée par le plaignant. Dès que ce dernier renseigne le registre des plaintes, le préposé chargé des plaintes dispose de dix (10) jours au plus pour étudier la plainte et préparer le dossier y afférent. Ensuite, le **comité de gestion des plaintes** est convoqué dans un délai de dix (10) jours. Dans les cinq (5) jours qui suivent, le proposé reçoit la décision validée et fait un retour officiel au plaignant. Si la décision épouse la satisfaction du plaignant, c'est la fin du processus. Dans le cas contraire, il adresse un recours à la **commission nationale de règlement des plaintes**, qui étudie le dossier et choisit le mode de règlement dans un délai de cinq (5) jours. La Coordination du Projet dispose de dix (10) jours pour donner son avis sur la décision. Cette décision est alors notifiée au plaignant.

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

Le MGP comprendra un système de gestion des plaintes à deux niveaux local et National.

Pour la gestion des plaintes au niveau local, un comité de médiation est mis en place au niveau de chaque commune concernée par le projet. Ce Comité sera composé de :

- Un représentant de la UCP ;
- Un représentant des travailleurs directs du projet ;
- Un représentant des travailleurs de chaque MOD ;
- Un représentant de chaque service technique concerné ;
- Un représentant de la Commune concernée ;
- Un représentant du chef de quartier ou de village ;
- Un représentant du Conseil communal de la jeunesse,
- Un représentant des groupements de femmes,

Les attributions, composition et fonctionnement de ce Comité sont déterminés par une décision du Sous Préfet ou du Gouverneur selon les cas.

Au niveau national un Comité national de gestion des plaintes sera créé et présidé par le Représentant du Ministre en charge de l'Urbanisme. Il constitue **un niveau de recours** dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes offrant au plaignant une autre possibilité de règlement avant de recourir à la justice. Il sera chargé du suivi des procédures de gestion des plaintes au niveau des Communes et de la gestion des recours et des plaintes qui dépassent les compétences communales.

Le Comité National est composé de :

- représentant du Ministre de l'environnement de l'assainissement et du développement durable;
- représentant du Ministre de l'administration territoriale et de la décentralisation ;
- Gouverneur du District de Bamako ou son représentant ;
- Gouverneur de la Région de Koulikoro ou son représentant
- Maire du district de Bamako ou son représentant ;
- des représentants des services techniques concernés par le secteur de la plainte ;

[Tapez ici]

- du coordinateur général des chefs de quartier de Bamako et un de ses conseillers;
- du représentant du Conseil nationale de la Société Civile ;
- de la présidente nationale de la CAFO ou sa représentante;
- du représentant du PRUBA ;
- deux représentants des PAP dont au moins une femme ;
- des personnes ressources (religieux, communicateurs traditionnels, personnes ayant des compétences en gestion des conflits, etc.).

En ce qui concerne les plaintes de nature sensible (abus et exploitations sexuelles, Harcèlement sexuel, fraude, corruption, etc), il sera mis à disposition du Comité de Gestion des Plaintes et de la Commission nationale de Gestion des Plaintes ; des registres d'enregistrement des plaintes et trois numéros avec couverture complète des frais inhérents aux appels pour des dénonciations. Ces numéros seront largement diffusés à tous les travailleurs, affichés sur les chantiers et lieux de travail du PRUBA et diffusés sur les réseaux sociaux et whatsapp. Les différentes structures en charge de la réception des plaintes, réorienteront les plaignants vers les structures (ONG de lutte contre la corruption, les One Stop Center en charge de la Gestion des VBG, l'Association des femmes juristes du Mali ou la Coordination des Associations et ONG féminines) spécialisées dans la gestion de tels cas. Cf. Annexe 1 pour un modèle de mécanisme applicable pour ce projet.

XIII- GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

À la date des investigations (21 au 26 Décembre 2020), il n'y a encore aucun fournisseur identifié.

Mais dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, tous les travailleurs du projet seront contraints de se conformer aux mesures suivantes, vis-à-vis de la UCP :

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

Dans un souci de gestion de la durabilité et du risque, les fournisseurs rempliront un questionnaire qui couvre plusieurs aspects dont les Droits Humains, les Standards de Travail, la Gestion de la Qualité et de l'Environnement ainsi que le code de bonne conduite contre l'EAS/HS dont un modèle est donné à l'Annexe 4). Ce formulaire obligatoire est complété par les fournisseurs et soumis avec leur offre pour évaluation de tous les appels d'offres.

Les agences de mise en œuvre (AGETIPE, AGETIER, SOMAPEP) veilleront à intégrer les aspects pertinents du PEES, y compris les documents et/ou plans environnementaux et sociaux pertinents, ainsi que les procédures de gestion de la main-d'œuvre, dans les spécifications environnementales, sociales, sanitaires et de sécurité (ESSS) des documents d'appel d'offres. Ils doivent également veiller à ce que les sous-traitants élaborent et mettent en œuvre un plan de santé sécurité au travail (SST) comme spécifié dans leurs contrats, conformément à la NES2 et d'une manière acceptable pour l'Association (Banque mondiale). 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 responsable 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 sera développée pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir de preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

XIV- PROCEDURES DE SUIVI ET DE RAPPORT DES TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET

14.1. Travailleurs directs et contractuels

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

La supervision de tous les éléments des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre sera intégrée au cadre de contrôle et évaluation du projet. Enfin, il convient de noter que la PGM O sera mise à jour au besoin.

14.2. Travailleurs contractuels

L'Unité de Coordination du PRUBA fera des efforts raisonnables pour s'assurer que les structures de Maîtrise d'Ouvrages Délégées qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis en œuvre les procédures de gestion de la main-d'œuvre développées par le projet et qui leurs permettront d'exercer leurs activités.

La UCP du PRUBA mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces différentes structures de Maitrise d'Ouvrages Délégué. En outre, ces exigences devront être intégrées dans les dispositions contractuelles avec les MOD, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, la UCP exigera des MOD 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 MOD qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un Mécanisme de Gestion des Plaintes, la UCP donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes.

14.3. Travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

A la date de l'élaboration des présentes procédures, cette catégorie de travailleurs ne sera pas utilisée sur le projet.

Toutefois, les composantes liées au WASH et aux Investissements dans des infrastructures résilientes (notamment les pépinières urbaines), peuvent recourir à des travailleurs communautaires dans certaines situations. Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la Mairie, soit sur proposition des chefs de quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. Le niveau et l'âge minimum requis seront fixés par les employeurs conformément à la Loi N°2017-021 du 12 juin 2017 portant modification de la Loi N°92-020 portant Code du travail en République du Mali. Les travailleurs

[Tapez ici]

communautaires recrutés percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail en vigueur au Mali.

Les Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre seront mises à jour pour prendre en compte cette catégorie de travailleurs le cas échéant.

14.4. Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services

Dans le cadre des relations avec ses fournisseurs de services et d'équipements, la UCP déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Les agences de mise en œuvre du projet (AGETIER, AGETIPE, SOMAPEP) ont l'entière responsabilité du suivi des fournisseurs principaux et des prestataires de service. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'information devra être rapidement remontée au niveau de la UCP qui exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier.

Les dispositions devront être prises en son temps pour que les tiers partie ou prestataire de mise en œuvre du projet, si besoin il y aura, mobilisent rapidement et de façon efficiente le personnel requis pour la bonne conduite des activités du projet.

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

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants. Ces fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres.

Les Conditions Générales de Contrat de prestataires devront contenir la signature et respect d'un code de conduite avec un langage clair sans ambiguïté interdisant la VBG/EAS/HS et la participation à des formations continues avec les sanctions claires au cas de non-respect.

XV- COÛT ESTIMATION / BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO

Les coûts relatifs aux mesures proposées dans le PGMO seront récapitulés dans le tableau 3 suivant.

Tableau 3: Coût Estimatif de mise en œuvre du PGMO

N°	Désignation	Montant en FCFA	Montant en USD ⁵
1	Mise en œuvre des mesures de santé et sécurité sur le chantier et achat d'EPI adaptés pour les travailleurs de la UCP	2 500 000	4 599,82
2	Fourniture des EPI COVID-19 (bavette, gel hydro alcoolique, kit de lavage des mains au savon, thermo flash) à la UCP.	2 000 000	3 679,85
3	Sensibilisation de tous les travailleurs du projet sur le mécanisme de gestion des plaintes et les voies de saisine du comité de gestion des plaintes ; des comités de gestion des plaintes à leurs rôles et à la prise en compte des mesures de EAS/HS par des ONG	5 000 000	9 199,63
4	Renforcement de capacité de la UCP sur les droits et devoirs du travailleur par l'Inspection du Travail	1 000 000	1 839,93
5	Renforcement de capacité de la UCP sur les procédures SST par l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS)	1 000 000	1 839,93
6	Mise en œuvre du MGP pendant la durée du projet	45 000 000	82 796, 69
TOTAL		56 500 000	103 955,85

Les coûts relatifs aux mesures proposées dans le PGMO s'estiment à Cinquante Six millions cinq cents milles (56 500 000) Francs CFA.

⁵ 1USD fait 543,5 FCFA

[Tapez ici]

BIBLIOGRAPHIE

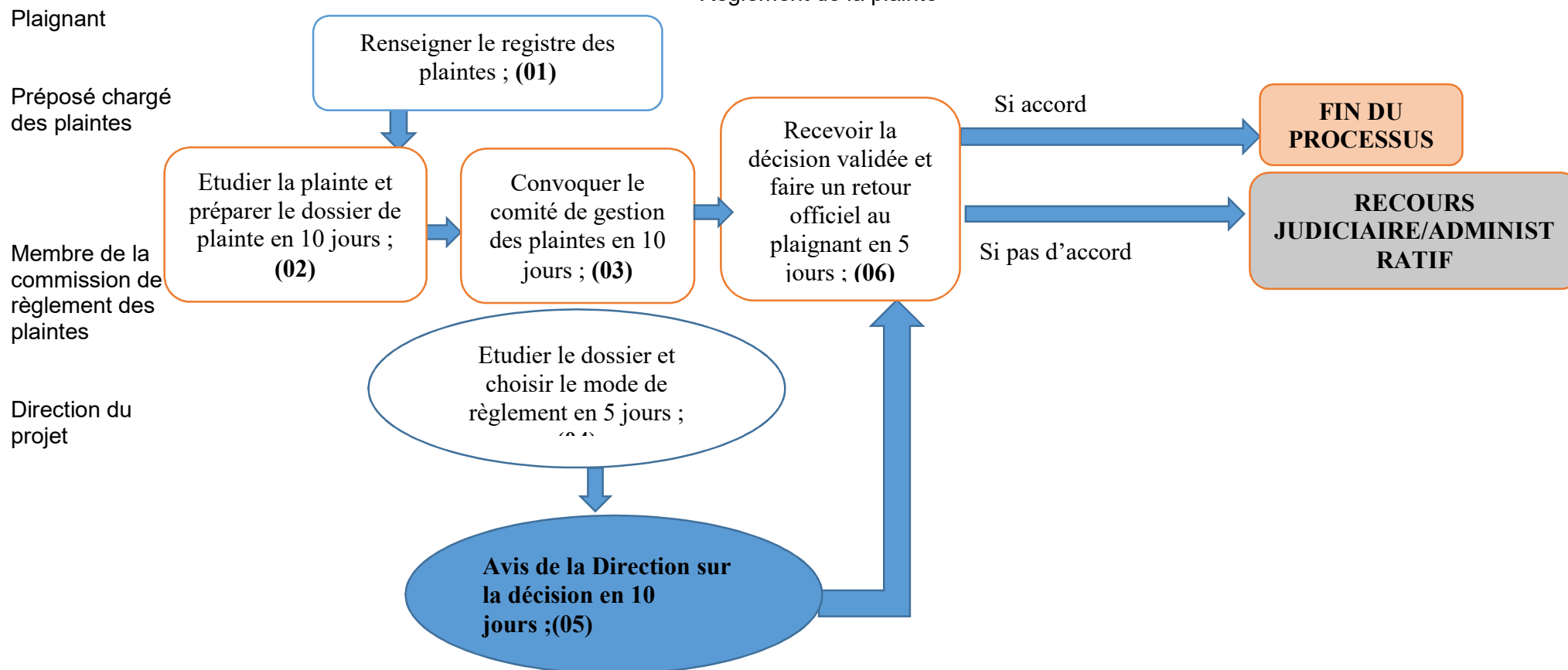
Analyse comparative de la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale et la réglementation sur l'emploi et les conditions de travail en vigueur au Mali, par Tolidji Blaise Donou, Spécialiste en Environnement, 2019

ANNEXES

Annexe 1: Schéma du Mécanisme de Gestion des Plaintes

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

Règlement de la plainte



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

Annexe 2: Point des échanges avec les responsables du projet

1) Quelle est la composition de la UCP et le statut des membres actuels ?

Composition

- un Coordinateur ;
- un responsable administratif et financier ;
- un responsable en suivi-évaluation ;
- un spécialiste en passation des marchés ;
- un spécialiste en infrastructures ;
- un spécialiste en sauvegarde environnementale ;
- un spécialiste en sauvegarde sociale ;
- un spécialiste en communication ;
- un auditeur interne ;
- un comptable ;
- un agent administratif et financier ;
- une Assistante du Coordinateur ;
- une Secrétaire ;
- deux Chauffeurs ;
- un Coursier.

Statut

Le Coordinateur est un fonctionnaire déployé et tous les autres sont des consultants en temps plein.

2) Quel est l'arrangement institutionnel du projet au niveau du Mali ?

Sur la base de la pratique courante et des spécificités de ce projet, les principaux organes envisagés sont : (i) Comité d'orientation et de pilotage ; (ii) comité technique de suivi ; (iii) Unité de Coordination ; (iv) agences d'exécution et (v) autres structures intervenant dans la mise en œuvre du Projet.

Comité d'Orientation et de Pilotage

Missions : orientation stratégique - supervision générale - coordination avec autres ministères clés - approbation des plans de travail et budgets annuels etc.

Composition de base, autour des autorités de pilotage des politiques et stratégies ayant le projet comme outil de mise en œuvre, notamment :

- Président : le ministre chargé de l'Urbanisme ;
- Premier vice-président : le ministre chargé des Collectivités ;
- Deuxième vice-président : le ministre chargé de l'Assainissement ;
- Membres :
 - le ministre chargé des Finances ;
 - le ministre chargé de la Promotion de l'Investissement privé ;
 - le ministre chargé de l'Energie et de l'Eau ;

- le ministre chargé des Domaines et des Affaires foncières ;
 - le ministre chargé des Transports ;
 - le président du Syndicat Mixte Intercommunalités 'Grand Bamako' ;
 - le président du Conseil national de la Société Civile ;
 - le président du Comité Technique de Suivi du Projet de Résilience Urbaine de Bamako.
- Le Secrétariat est assuré par l'Unité de Coordination du Projet.

(Voir la possibilité de confier des mandats aux vice-présidents pour tenir des intersessions du Comité sur des questions spécifiques se rapportant à leurs domaines de compétence).

Acte portant création, organisation et modalités de fonctionnement requis – décret du Premier Ministre (à confirmer avec le Ministre en charge de l'Urbanisme).

Comité Technique de Suivi

Missions : suivi technique - proposition des plans de travail et budgets annuels - assurer que le projet atteint ses objectifs, etc.).

Composition de base, autour d'entités opérationnelles ciblées ayant des responsabilités et compétences avérées dans la mise en œuvre des politiques et stratégies susvisées et / ou des activités de mise en œuvre, notamment :

- Président : le Secrétaire général du Ministère chargé de l'Urbanisme ;
- Premier vice-président : le Secrétaire général du Ministère chargé de l'Assainissement ;
- Deuxième vice-président : le Secrétaire général du Ministère chargé des Collectivités ;
- Membres :
 1. le Directeur général des Collectivités territoriales ;
 2. le Directeur national de l'Urbanisme et de l'Habitat ;
 3. le Directeur national des Domaines ;
 4. le Directeur national de l'Hydraulique ;
 5. le Directeur national du Développement social ;
 6. le Directeur général de la Dette Publique ;
 7. le Directeur de la Cellule de Planification et de Statistique du Secteur de l'Environnement, de l'Energie, de l'Urbanisme et des Domaines de l'Etat ;
 8. le Directeur de la Cellule de Planification et de Statistique en charge de la Décentralisation ;
 9. le Maire du District de Bamako ;
 10. le Directeur général de l'Observatoire national des villes ;
 11. le Représentant du Syndicat Mixte Intercommunalités 'Grand Bamako' ;
 12. le Gouverneur du District de Bamako ;
 13. le Gouverneur de la Région de Koulikoro ;
 14. le Coordinateur de la Unité de Coordination du Projet de Résilience Urbaine de Bamako.

Le Secrétariat est assuré par l'Unité de Coordination du Projet

Les agences signataires de convention assistent aux sessions du comité technique en tant qu'observateurs.

Acte portant création, organisation et modalités de fonctionnement requis – décret du Premier Ministre (à confirmer avec le Ministre en charge de l'Urbanisme).

Unité de Coordination du Projet

Missions : coordination opérationnelle des activités avec entités tant centrales que décentralisées - responsabilité fiduciaire (passation marchés et gestion financière) - conformité environnementale et sociale - communication - suivi-évaluation.

Est à doter des ressources humaines, matérielles et financières requises pour son fonctionnement.

Acte portant création, organisation et modalités de fonctionnement requis – décret Premier Ministre (à confirmer avec le Ministre en charge de l'Urbanisme).

En plus de la UCP, des agences d'exécution (AGETIPE, AGETIER, CTAC et SOMAPEP) sont envisagées en appui à la mise en œuvre de composantes / activités spécifiques du projet.

3) Quelles sont les structures étatiques qui interviennent dans le projet ?

Composante1 : DNACPN, et non étatiques (DSUVA, SMI-GB, Communes, Exploitants)

Composante2 : ANGESEM, DNACPN, CPS Santé, Education DRSHP, DNP, DNH, SMI-GB, et non étatiques (DSUVA, Communes, Exploitants, Bénéficiaires)

Composante3 : DNACPN, DNUH, ONAV, API, UPPP et non étatiques (SMI-GB, ADR Bamako, DSUVA, Mairie du District, Communes, Bénéficiaires)

Composante4 : DNUH, DNH, ONAV, Universités sciences technique et sociale et non étatiques (SMI-GB ADR Bamako, Mairie du District, Communes, Bénéficiaires)

4) Quel est le personnel (effectif, sexe, âge, fonction) de ces structures affectées au projet ?

AGETIPE (agence d'exécution)

- 3 Ingénieurs génie civil,
- 2 spécialistes en passation des marchés
- 1 gestionnaire financier
- 1 spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale

AGETIER (agence d'exécution)

- 3 Ingénieurs génie civil,
- 2 spécialistes en passation des marchés
- 1 gestionnaire financier
- 1 spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale

SOMAPEP (agence d'exécution)

- 1 Ingénieur génie civil,
- 1 ingénieur hydraulicien
- 2 spécialistes en passation des marchés
- 1 gestionnaire financier
- 1 spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale

CTAC (agence d'exécution)

- 1 spécialiste en passation des marchés
- 1 gestionnaire financier

- 2 ingénieurs Génie civil ;
- 1 spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale

Pour les structures étatiques le mode d'affectation s'il y a lieu sera défini dans un protocole d'accord.

- 5) Qui sont les fournisseurs/prestataires ou sous-traitants du projet ? Comment s'est fait ou se fera leur recrutement ?

Toutes structures privées manifestant son intérêt pour les prestations du projet :

- Entreprises
- Bureaux d'études
- ONG
- Consultants individuels

Les prestataires seront recrutés sur la base de l'application des procédures de passation de marché de la Banque mondiale soit par UCP soit les agences d'exécutions.

- 6) Quel est le calendrier de déploiement de la main d'œuvre ?

- 7) Quelles sont les prévisions en effectif et fonction des experts devant intervenir dans le projet ?

UCP :

- 1 second spécialiste en infrastructures (ouvrage d'assainissement)
- 1 assistant en infrastructures
- 1 assistant en passation de marché
- 1 informaticien spécialiste en gestion de données

- 8) Y a-t-il des travailleurs contractuels ou migrants ? Quelles sont les dispositions ou avantages particuliers qui leur sont offerts ?

UCP

A part le Coordinateur le reste du personnel sont des contractuels

Les avantages particuliers sont Assurance Maladie (6,5%) et Cotisation Retraite (20% salaire brut)

PROJET DE RÉSILIENCE URBAINE DE BAMAKO (PRUBA)

District de : Bernako

Date : 18 Janvier 2021

[illegible]

Annexe 4: Exemple de Codes de Conduite EAS/HS VBG pour la mise en œuvre des normes ESHS et HST, et la prévention des violences basées sur le genre et les violences contre les enfants

1. Généralités

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

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

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

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

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

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

2. Définitions

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

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

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

Violences basées sur le genre (VBG) : terme général désignant tout acte nuisible perpétré contre la volonté d'une personne et **basé sur les différences attribuées socialement (c'est-à-dire le genre) aux hommes et aux femmes**. Elles comprennent des actes infligeant des souffrances physiques, sexuelles ou mentales, ou des menaces de tels actes ; la coercition ; et d'autres actes de privation de liberté. Ces actes peuvent avoir lieu en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner l'inégalité systémique entre les hommes et les femmes (qui existe dans toutes les sociétés du monde) et qui caractérise la plupart des formes de violence perpétrées contre les femmes et les filles. La Déclaration des Nations Unies sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes de 1993 définit la violence contre les femmes comme suit : « tout acte de violence dirigée contre le sexe féminin, et causant ou pouvant causer aux femmes un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques »⁶. Les types principaux de VBG sont les suivants :

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

⁶ Il importe de relever que les femmes et les filles subissent démesurément la violence ; dans l'ensemble, 35 % des femmes dans le monde ont été survivantes de violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence à l'encontre des femmes : prévalence et conséquences sur la santé de la violence du partenaire intime et de la violence sexuelle exercée par d'autres que le partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence fondée sur leur genre et l'inégalité des relations de pouvoirs.

- **Privation de ressources, d'opportunités ou de services** : privation de l'accès légitime aux ressources/biens économiques ou aux moyens de subsistance, à l'éducation, à la santé ou à d'autres services sociaux (par exemple, une veuve privée d'un héritage ; des revenus soustraits par un partenaire intime ou un membre de sa famille ; une femme empêchée dans l'usage des contraceptifs ; une fille empêchée de fréquenter l'école, etc.)
- **Violence psychologique/affektive** : l'infliction d'une douleur ou un préjudice mental ou émotionnel. Exemples : menaces de violences physiques ou sexuelles, intimidation, humiliation, isolement forcé, harcèlement, harcèlement criminel, sollicitation indésirée, remarques, gestes ou mots écrits de nature sexuelle non désirés et/ou menaçante, destruction d'objets chers, etc.
- **Violence contre les enfants (VCE)** : un préjudice physique, sexuel, émotionnel et/ou psychologique, négligence ou traitement négligent d'enfants mineurs (c'est-à-dire de moins de 18 ans), y compris le fait qu'un enfant soit exposé à un tel préjudice envers une tierce personne⁷, qui entraîne un préjudice réel ou potentiel pour sa santé, sa survie, son développement ou sa dignité, dans le contexte d'une relation de responsabilité, de confiance ou de pouvoir. Cela comprend l'utilisation des enfants à des fins lucratives, de travail⁸, de gratification sexuelle ou de tout autre avantage personnel ou financier. Cela inclut également d'autres activités comme l'utilisation d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou de tout autre moyen pour exploiter ou harceler les enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile.

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

Sollicitation malintentionnée des enfants sur Internet : est l'envoi de messages électroniques à contenu indécent à un destinataire que l'expéditeur croit être mineur, avec l'intention d'inciter le destinataire à se livrer ou à se soumettre à une activité sexuelle, y compris mais pas nécessairement l'expéditeur⁹.

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

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

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

⁷ L'exposition à la VBG est aussi considérée comme la VCE.

⁸ L'emploi des enfants doit être conforme à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum. Il doit également être en mesure de satisfaire aux normes de compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail du projet.

⁹ Par exemple, la loi sur le Code pénal du Vanuatu de 1995, Division 474 (infractions liées aux télécommunications, subdivision C).

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

Consentement : est le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord 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 considère la majorité des gestionnaires et/ou des employés pour effectuer ce travail. Cela inclut les sous-traitants recrutés pour exécuter des activités au nom de l'entrepreneur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Entrepreneur : toute entreprise, société, organisation ou autre institution qui a obtenu un contrat pour fournir des services de construction dans le cadre du projet et qui a embauché

3. Codes de conduite

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

**Mise en œuvre des normes ESHS et des exigences HST Prévention d'Exploitation
Abus Sexuel et ou Harcèlement Sexuel (EAS/HS) des violences basées sur le genre
(VBG) et des violences contre les enfants (VCE)**

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

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

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

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

exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;

10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;
11. Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;
12. A moins d'obtenir le plein consentement¹⁰ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;
13. Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail, que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

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

14. Dans la mesure du possible, m'assurer de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants.
15. Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;
16. Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;
17. M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;
18. M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ou qu'elle ne les expose à un risque important de blessure ;
19. Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;
20. Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 4 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 :

¹⁰ 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.

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

Sanctions

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

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

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

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

3.2. 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.
 - iii. 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.
 - iv. 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 consentement¹¹ 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. Cela comprend les relations impliquant la rétention/promesse d'un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle - une telle activité sexuelle est considérée comme « non consensuelle » aux termes du présent Code.
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

¹¹ 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.

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'Equipe 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'Equipe 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 ;
 - ii. Les **mesures de responsabilité et confidentialité** pour protéger la vie privée de tous les intéressés ; et
 - iii. Le **Protocole d'intervention** applicable aux survivant(e)s et aux auteurs de VBG et de VCE.
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'Equipe 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.
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 : _____