

REPUBLIQUE DU MALI

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE ET DES FINANCES

**UNITE TECHNIQUE DE GESTION DES FILETS SOCIAUX POUR LA
PREPARATION DU PROJET DE RENFORCEMENT DU SYSTEME NATIONAL
DES FILETS SOCIAUX ADAPTATIFS AU MALI**



**ELABORATION D'UNE PROCEDURE DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE DU
PROJET D'APPUI AU SYSTEME ADAPTATIF DES FILETS SOCIAUX AU MALI**

RAPPORT PROVISOIRE

Novembre, 2021

TABLE DES MATIERES

LISTE DES FIGURES	4
LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES	5
I- INTRODUCTION	6
II- OBJECTIFS DU PGMO	7
III- DOCUMENTS DE REFERENCE	8
IV- GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	9
4.1.3. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein des ONG	12
4.1.4. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein des agences de paiement	12
4.1.6. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet	12
4.1.8. Travailleurs directs	12
4.1.9. Travailleurs contractuels	14
V- ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTENUATION	15
5.1. Activités sources de risques pour le projet	15
5.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre	15
5.2.1. <i>Risques liés aux lieux de travail</i>	15
5.2.2. <i>Risques liés à la main-d'œuvre et les communautés</i>	16
5.2.3. <i>Risques liés à l'insécurité dans certaines zones du projet</i>	17
VI- BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	18
6.1. Base législative du PGMO	18
6.2. Documents de gestion de la relation employeur-travailleur	18
VII- BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL ET AUTRES : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	19
7.2. Entités responsables de la supervision du respect des normes du travail	20
VIII- PERSONNEL RESPONSABLE	21
IX- POLITIQUES ET PROCEDURES	21
9.1. Santé et sécurité au Travail	21
9.2. Autres politiques générales applicables	22
9.2.1. Droit de se constituer en association	22
9.2.2. Champ d'action des organisations professionnelles	22
X- ÂGE D'ADMISSION A L'EMPLOI	23
XI- CONDITIONS GENERALES	25
11.1. Des rémunérations	25
11.2. Des périodes de repos	25
11.3. Des conditions de licenciement	25
11.4. Non-discrimination et égalité des chances	25
XII- MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	27
VIII GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	32
XIII- PROCEDURES DE SUIVI ET DE RAPPORT DES TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET	34
XIV- COÛT ESTIMATION / BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO	36
BIBLIOGRAPHIE	37
ANNEXES	38
Annexe 1: 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	39
ANNEXE I « COORDINAREUR DU PROJET »	47

REGLEMENT INTERIEUR ET CODE D'ETHIQUE ET DE BONNE CONDUITE DES ONG ET AGENCES DE PAIEMENT	53
I. Introduction.....	53
II. ANNEXES.....	59
ANNEXE I « RESPONSABLE ONG/AGENCES ».....	60

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Tableau Synthèse des travailleurs du projet	12
Tableau 2 : Liste non exhaustive de l'UTGFS et l'UTRSU.....	13
Tableau 3:Liste des one stop center au Mali	31
Tableau 4: Coût Estimatif de mise en œuvre du PGM0	36

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Dispositions institutionnelles et de mise en œuvre	10
Figure 2: : Processus du fonctionnement du MGP des travailleurs du projet	30

LISTE DES ABBREVIATIONS ET DES ACRONYMES

ADC	Agent de Développement Communautaire
CES	Cadre Environnemental et Social
CO2	Dioxyde de Carbone
DGS	Direction Générale de la Santé
DNACPN	Direction Nationale de l'Assainissement et de Contrôle de Pollution des Nuisances
DNEPS	Direction Nationale de l'Éducation Préscolaire et Spéciale
DNDS	Direction Nationale du Développement Social
DNPSES	Direction Nationale de la Protection Sociale et de l'Économie Solidaire
EPC	Épargne Pour le Changement
EAS	Exploitation et Abus Sexuel
FPI	Financement de projets d'investissement
ESS	Évaluation Sanitaire et Sécuritaire
HIMO	Haute Intensité de Main d'Œuvre
HS	Harcèlement Sexuel
INPS	Institut National de Prévoyance Sociale
MA	Mesure d'Accompagnement
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MIP	Mesures d'Inclusion Productive
NES	Norme Environnementale et Sociale
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PV	Procès-Verbal
RSU	Registre Social Unifié
SHIMO	Spécialiste des travaux à haute intensité de Main d'œuvre
SST	Santé Sécurité au Travail
TM	Transferts Monétaires
UE	Union Européenne
UTGFS	Unité Technique de Gestion des Filets Sociaux
UTRSU	Unité Technique du Registre Social Unifié
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants

I- INTRODUCTION

Le projet proposé soutiendra le renforcement et l'extension du système de filets de sécurité sociale au Mali afin de renforcer la résilience aux impacts du changement climatique et de briser le cycle de la pauvreté intergénérationnelle.

Les principales activités attendues dans ces composantes sont :

- Collecte des données sur les bénéficiaires potentiels
- Ciblage des bénéficiaires,
- Transferts monétaires,
- Mesures d'Accompagnement,
- Mesures d'Inclusion Productive (MIP)
- Renforcement du système d'alerte précoce.

Le projet sera mis en œuvre par une Unité Technique de Gestion des Filets Sociaux (UTGFS) sous la tutelle du Ministère de l'Economie et des Finances et une Unité Technique du Registre Social Unifié (UTRSU) sous la tutelle du Ministère de la Santé et du Développement Social. Les deux unités vont s'appuyer sur le personnel de l'UTGFS déjà en place.

Les bénéficiaires directs du projet sont les ménages qui sont dans une situation d'extrême pauvreté sur toute l'étendue du territoire. Les prestataires de services (ONGs et Agences de paiement) et les collectivités territoriales dans les zones de mise en œuvre 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 et notamment la NES N°2. Ainsi, la préparation et la mise en œuvre du Projet de Renforcement du système national des filets sociaux adaptatifs au Mali exige l'élaboration 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 l'obligation 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 employeurs 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'emploi et de travail, la santé et la sécurité des travailleurs et des prestataires des services et une bonne image du projet. De ce qui précède, l'UTGFS déjà en place a commandité l'élaboration du présent manuel des procédures de gestion de l'emploi et des conditions de travail du projet.

II-OBJECTIFS DU PGM

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.

Le projet étant 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.
- i. fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.
- j. permettre à chaque travailleur du projet de jouir du droit d'accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet

III- DOCUMENTS DE REFERENCE

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 :

- Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail
- Notes d'orientation de la NES N°2 à l'intention des emprunteurs ;
- Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) : Evaluation et gestion des risques et effets environnementaux sociaux ;
- Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales¹;
- 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 civil⁴;
- 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.banquemondiale.org/curated/fr/833211490601422040/Environmentalhealth-and-safety-general-guidelines>

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

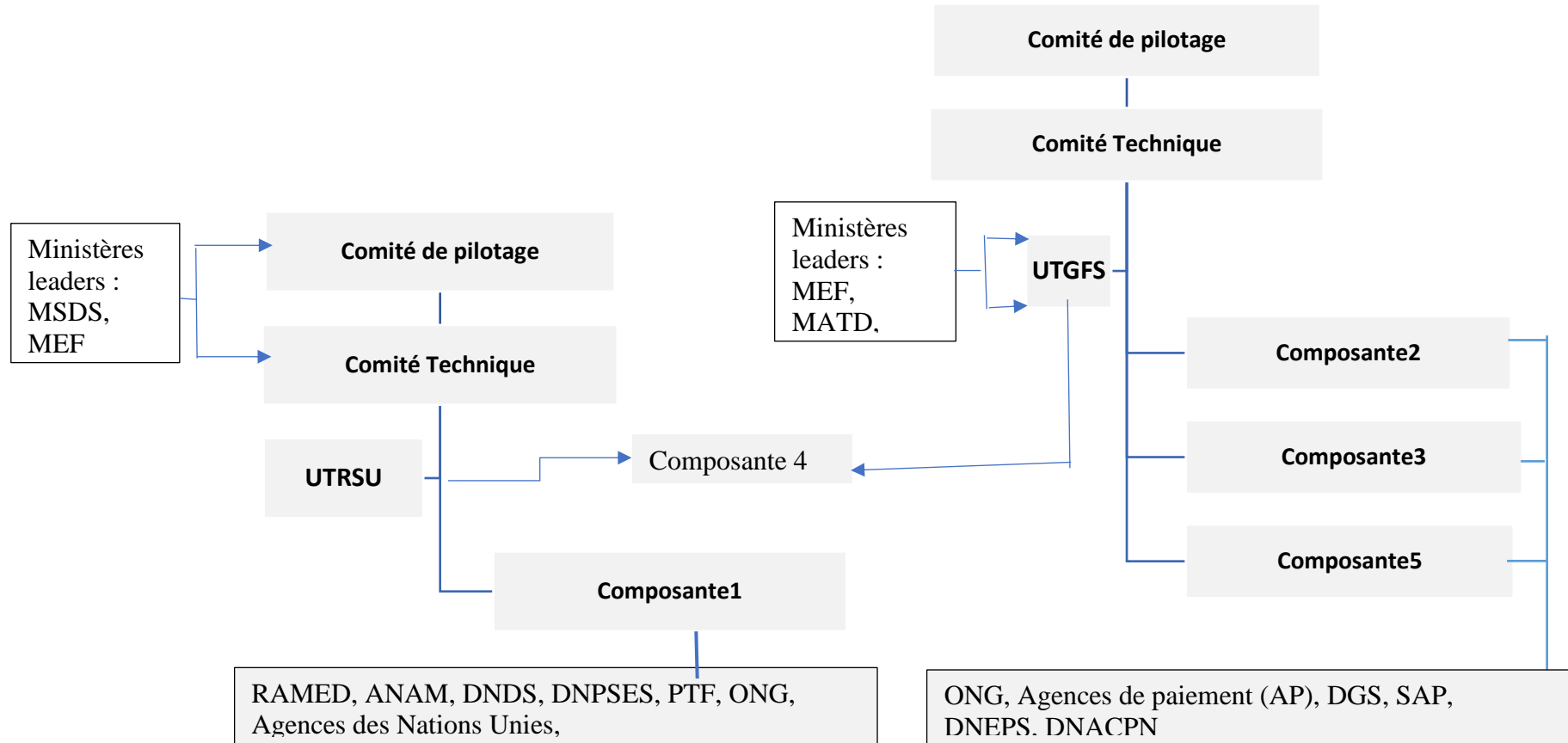
³ <http://pubdocs.worldbank.org/en/142691530216729197/ESF-GN1-June-2018.pdf>

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 l'Unité Technique de Gestion des Filets Sociaux (UTGFS) du projet, sous la tutelle du Ministère de l'Economie et des Finances ; l'Unité Technique du Registre Social Unifié (UTRSU) sous la tutelle du Ministère de la Santé et du Développement Social ; les ONG pour la mise en œuvre des mesures d'Accompagnement (MA) et des activités d'inclusion productive, les Agences de paiement pour les transferts monétaires (TM). 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 Projet.

Figure 1: Dispositions institutionnelles et de mise en œuvre



RAMED : Régime d'Assistance Médicale ; **ANAM** : Agence Nationale d'Assistance Médicale ; **DNDS** : Direction Nationale du Développement Social, **DNPSES** : Direction Nationale de la Protection Sociale et de l'Economie Solidaire ; **PTF** :Partenaires Techniques et Financiers ; **ONG** : Organisation Non Gouvernementale ; **DGS** : Direction Générale de la Santé ; **SAP** : Système d'Alerte Précoce ; **DNEPS** : Direction Nationale de l'Education Préscolaire et Spéciale ; **DNACPN** : Direction Nationale de l'Assainissement et du Contrôle des Pollutions et Nuisances ; **MSDS** : Ministère de la Santé et du Développement Social ; **MEF** : Ministère de l'Economie et des Finances ; **MATD** : Ministère de l'Administration du Territoire et de la Décentralisation ; **UTGFS** : Unité Technique de Gestion des Filets Sociaux ; **UTRSU** : Unité Technique du Registre Social Unifié.

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 projet emploiera : des travailleurs directs, et des travailleurs contractuels.

- a) **Travailleurs directs** : C'est toute personne employée directement par le gouvernement pour ce projet. Les travailleurs directs du Projet sont constitués de (i) personnel et consultants de l'Unité Technique de Gestion des Filets Sociaux (UTGFS) et de (ii) personnel et consultants de l'Unité Technique du Registre Social Unifié (UTRSU), (iii) d'autres consultants que le projet contractera directement pour effectuer certaines études pour le projet ;
- b) **Travailleurs contractuels** : On appelle travailleurs contractuels dans le cadre du projet les personnes employées ou recrutées par des tiers (les ONGs, les fournisseurs de services et de biens, les agences de paiement qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des activités du projet ainsi que les enquêteurs RSU. D'autres structures telles que la Direction Nationale de l'Assainissement et du Contrôle des Pollutions et des Nuisances (DNACPN), la Direction Générale de la Santé (DGS), la Direction Nationale de l'Enseignement Préscolaire et Spéciale (DNEPS), Direction Nationale du Développement Social (DNDS), Direction de la Protection Sociale et de l'Economie Solidaire (DNPSES) 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.

c) **Et les travailleurs communautaires**

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre que pourraient solliciter les personnes bénéficiaires des mesures d'inclusion productive qui sera issue des communautés locales fournies 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. Dans le cadre des Mesures d'Accompagnement, des mères éducatrices seront utilisées par les ONG et considérées comme travailleuses communautaires.

4.1.2. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein de l'UTGFS

L'UTGFS compte actuellement un effectif de **vingt neuf (29)** agents dont 7 femmes, ce nombre comprend les 5 agents du RSU, dont une femme.

Au sein de ce personnel de l'UTGFS, on retrouve un fonctionnaire de l'État déployé en la personne du Coordinateur National et des consultants à temps plein. Ce fonctionnaire d'État dispose de statut d'Agent permanent de l'État mis à la disposition de l'Unité Technique de Gestion des Filets Sociaux.

4.1.3. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein des ONG

Dans la mise en œuvre du projet et sur la base de la composition des équipes des ONG sur le projet en cours, celles-ci pourront mobiliser une équipe d'une dizaine de travailleurs directs constituée de (liste non exhaustive) :

- un (1) superviseur ,
- six (6) Agents de Développement Communautaire (ADC),
- un (1) point focal social (cas des ONG de mise en œuvre des MA),
- un (1) point focal environnement (cas des ONG de mise en œuvre des activités du paquet d'inclusion productive).

Les ONG auront en charge, dans le cadre des activités du projet, la mise en œuvre des activités du paquet d'inclusion productive et la mise en œuvre des activités dans le cadre des Mesures d'Accompagnement (MA).

4.1.4. Aperçu de l'utilisation du personnel au sein des agences de paiement

Dans la mise en œuvre du projet et sur la base de la composition des équipes des agences de paiement sur le projet actuellement en cours les agences de paiement pourront mobiliser une équipe d'une dizaine de travailleurs directs constituée de (liste non exhaustive) :

- d'un conciliateur/superviseur,
- un à deux (2) chefs d'équipe,
- un (1) gestionnaire financier,
- un (1) à deux comptables ;
- un (1) caissier principal
- un (1) gestionnaire des technologies de l'information.

Les agences de paiement auront en charge tous les transferts monétaires incluant le paiement des indemnités des comités dans le cadre des activités du projet.

4.1.6. Récapitulatif des caractéristiques des travailleurs du projet

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

Tableau 1 : Tableau Synthèse des travailleurs du projet

N°	STRUCTURE	SEXE	AGE	EFFECTIFS
1	UTGFS	Femmes	18+	6
		Hommes	18+	17
2	UTRSU	Femmes	18+	1
		Hommes	18+	4
	Total			28

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, la composition des équipes reste provisoire, chaque équipe sera chargée de sa réorganisation interne pour les besoins en personnel.

4.1.8. Travailleurs directs

Les travailleurs directs seront essentiellement le personnel de l'actuelle UTGFS et du RSU. Ce personnel se présente comme suit :

Tableau 2 : liste non exhaustive de l'UTGFS et l'UTRSU

Personnel de l'UTGFS
<ul style="list-style-type: none"> - Coordinateur national - Deux (2) Secrétaires - Responsable Administratif et Financier - Comptable - Adjoint au comptable - Spécialiste de Passation des Marchés - Auditeur Interne - Spécialiste en Suivi-Evaluation - Assistant au Spécialiste en Suivi-Evaluation - Spécialiste en Sauvegarde Sociale - Spécialiste en Sauvegarde Environnementale - Spécialiste chargé-e de la prévention et réponse à la Violence Basée sur le Genre - Spécialiste des Transferts Monétaires - Assistant au Spécialiste des Transferts Monétaires - Spécialiste des Mesures d'inclusion productive - Spécialiste des Mesures d'Accompagnement - Spécialiste des Technologies de l'Information - Coursier - Cinq (5) chauffeurs
Personnel du UTRSU
<ul style="list-style-type: none"> - Coordinateur de l'UTRSU - Responsable Développement ; - Manager de la Communication ; - Manager de la Qualité ; - Manager de la Base des données - Coursier - Deux (2) chauffeur - Un gardien

Les dispositions devront être prises en leur 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.

Les acteurs 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 leur personnel, leurs 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. Le spécialiste VBG évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. 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

Les travailleurs contractuels seront mobilisés par ONG, Agences de paiement, la collecte des données pour le RSU, et autres fournisseurs de services tout en respectant les dispositions de la Loi N° 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en république du Mali, et de la NES 2.

Chaque fournisseur 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 prise en compte des aspects sociaux et environnementaux. 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. Le spécialiste VBG de l'UTGFS qui sera recruté 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. S'il s'avère qu'un fournisseur emploie un présumé auteur de VBG/EAS/HS, le projet demandera de prendre les mesures administratives conformément aux textes nationaux et à la NES2.

V- ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN-D'ŒUVRE ET MESURES D'ATTÉNUATION

5.1. Activités sources de risques et d'impacts pour le projet

Le projet consiste à renforcer le système national de sécurité adaptatif et d'accroître l'accès des ménages pauvres et vulnérables aux transferts monétaires ciblés et aux mesures d'accompagnement.

Les risques liés aux transferts monétaires :

- Les transferts monétaires aux femmes pourraient entraîner des changements comportementaux entre maris et femmes pouvant découler en conflits conjugaux.
- il s'agit surtout du risque de perte financière par vol de la part des employés. Dans ce cas, le Gouvernement du Mali tiendra la structure ayant perdu l'argent comme responsable et demandera réparation.
- Les risques d'exploitation et abus sexuel / Harcèlement sexuel (EAS/HS)
- Les activités d'enquête dans des zones d'insécurité pour engendrer des attaques et agressions.

Mesures d'atténuation

- garder l'argent dans les banques pour éviter les vols ;
- Vérifier la probité du personnel.
- En cas de distribution en espèces, limiter les montants et éviter la négligence en gardant l'argent au service (cas incident de Gao) ;
- Former le personnel du projet sur l'EAS/HS et le faire signer le code de bonne conduite ;

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 telles que les paiements directs aux bénéficiaires, les enquêtes des bénéficiaires, les missions de terrain pourront entraîner des risques de braquage, agression, kidnapping. Nuisances liées au local et à l'équipement engendrant les problèmes ergonomiques ;

- Risque d'intrusion de visiteurs mal intentionnés du fait d'un contrôle moins rigoureux à l'entrée; étant donné que le projet fait des transferts monétaires, des individus peuvent penser que le projet abrite les fonds dans ses locaux et pourront être tentés d'y accéder.
- Les risques d'Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel (EAS/HS) liés à la mobilisation de tous travailleurs (communautaires, directs et indirects, contractuels ect.)

Mesures d'atténuation

- mettre à la disposition du personnel un local et des équipements assurant des bonnes conditions ergonomiques ;

- mettre en place un dispositif de contrôle des visites, entrées et sorties.
- former le personnel du projet sur l'EAS/HS et le faire signer le code de bonne conduite ;
- sensibiliser les communautés sur les risques EAS/HS

Les conditions de d'évacuation des bureaux en cas d'incendie 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. Le personnel doit être formé à la prévention, prévision et gestion de ces risques et disposer des composantes sécuritaires à l'égard des éléments suivants :

- ✓ Plan d'évacuation des locaux en cas de sinistre et plan de lutte ;
- ✓ Extincteurs à poudre ;
- ✓ Extincteurs CO2 ;
- ✓ Détecteurs de fumée.

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

5.2.2. Risques liés à la main-d'œuvre et les communautés

Les risques liés à la main d'œuvre et les communautés sont les suivants :

- risques d'attaque, de braquage ou de kidnaping liés aux déplacements lors des missions sur le terrain ;
- risques liés à l'accès aux données à caractère personnel dû au vol des tablettes ou à des intrusions dans la base de données du RSU ;
- risque de menace des bénéficiaires et enquêteurs par les groupes terroristes ;
- risques d'Exploitation et d'Abus Sexuels ainsi que le Harcèlement Sexuel (EAS/HS) et toutes autres formes de violences basées sur le genre, dont les violences sexistes perpétrées sur le lieu de travail et au sein des communautés.
- Risque de contamination au Covid19

Mesures d'atténuation

- disposer des informations sécuritaires à jour de la zone et les communiquer avant tout déplacement ;
- éviter les bâtiments administratifs pour l'hébergement des enquêteurs ;
- ne pas divulguer la liste des bénéficiaires en assemblée villageoise dans les zones d'insécurité afin de protéger leurs identités ;
- réaliser la formation pour le personnel sur les VBG/EAS/HS/VCE
- former le personnel sur la prévision, la prévention et la gestion des sinistres (incendie)
- faire signer le code de bonne conduite, interdisant et sanctionnant clairement les actes de EAS/HS, tout le personnel
- adapter le MGP des employé-es pour la réception et le traitement des plaintes EAS/HS ;
- afficher des messages clairs interdisant les EAS/HS dans les lieux visibles et accessibles aux communautés, bénéficiaires et employé-e du projet ;
- sensibiliser les communautés sur les risques de EAS/HS liés aux activités du projet et sur le MGP ;
- exiger le port du masque sur les lieux de travail et des ateliers et activités de formation pour tous les travailleurs (communautaires, directs et indirects, contractuels)
- sensibiliser sur les mesures barrières
- mettre en place un dispositif de lavage de main.

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. Le projet ayant une couverture nationale, va certainement évoluer dans des zones d'insécurité et sera donc confronté à ces genres de menaces qui peuvent occasionner des pertes de matériel, des pertes financières, des risques d'enlèvement, des cas de violences basées sur le genre, d'exploitation sexuelle et abus/harcèlement, voir des pertes en vie humaine. Tout cas d'incident sera communiqué à la Banque mondiale dans les 24h à 48 h en fonction de la gravité de l'incident conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES). Le projet prendra en charge à travers le Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), les pertes de matériel et les et toutes autres pertes ainsi que la prise en charge des victimes d'incident. Pour les pertes financières, la structure en charge sera responsable et devra remplacer ces fonds le Gouvernement veillera à travers l'UTGFS que cela soit effectif.

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

6.1. Base législative du PGM

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

- a) la Loi N°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 projet, il est recommandé l'utilisation des contrats prévus notamment par les dispositions des Articles 13 et 15 (contrat individuel, résident ou non, etc.) du code du travail de la République du Mali, sauf dispositions contraires spécifiques au projet. Les spécialistes sont recrutés sur la base d'un contrat de type consultant.

VII- BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL ET AUTRES : 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).

Au sens de la loi N°023 du 12 juillet 2012, relative à la traite des personnes et les pratiques assimilées en son article 1^{er}, la traite des personnes désigne le recrutement, le transfert, l'hébergement ou l'accueil de personnes à l'intérieur ou à l'extérieur d'un pays par le recours à la menace, à la force ou à la violence, l'enlèvement, la fraude, la tromperie, l'abus d'autorité ou d'une situation de vulnérabilité, l'offre ou l'acceptation de paiements ou d'avantages pour obtenir le consentement d'une personne ayant autorité sur une autre aux fins d'exploitation qui comprend au minimum l'exploitation de la prostitution d'autrui ou d'autres formes d'exploitation sexuelle, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques analogue à l'esclavage, la servitude ou le prélèvement d'organes.

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 et la loi n°06-008 du 23 janvier 2006 (la Loi n°99-041 du 12 août 1999), 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 la survenue de l'incident :

- 1) d'informer la coordination du projet ;
- 2) de procéder à la prise en charge médicale et psycho-sociale par les structures compétentes ;

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.

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

structures

- **Un conseil supérieur du travail** est institué auprès du Ministre chargé du travail. Il est présidé par le Ministre ou son représentant.

Il comprend:

- six représentants des travailleurs et six représentants des employeurs, ayant voix délibérative;
- deux membres de l'assemblée nationale,
- le directeur national du travail, les directeurs de l'Office national de la Main-d'Œuvre et de l'Emploi et de l'institut de prévoyance sociale, ainsi que des représentants des Ministres intéressés, avec voix consultative.

L'avis du conseil supérieur du travail est obligatoirement requis tous les cas où les règlements doivent être pris en application des dispositions de la présente loi. Il a pour mission permanente:

- d'étudier les problèmes concernant le travail, la main-d'œuvre, la sécurité sociale, l'hygiène et la sécurité dans les entreprises;
- d'émettre des avis et de formuler des propositions et résolutions sur la législation et la réglementation à intervenir en ces matières. Il peut notamment:
- examiner toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives;
- se prononcer sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et spécialement sur leurs incidences économiques. Il est chargé également d'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum: étude du minimum vital, étude des conditions économiques et de leur incidence sur les moyens d'existence des travailleurs. Il peut demander aux administrations compétentes tous les documents utiles à l'accomplissement de sa mission.

- **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 projet, 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 sollicitée pour une présentation sur les droits et devoirs des Travailleurs dans le cadre du projet.

- **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 la Santé et du Développement Social.

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) ;
- 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 est conduite par l'UTGFS et de l'UTRSU respectivement sous la tutelle du Ministère de l'Economie et des Finances et du Ministère de la Santé et du Développement Social avec l'appui de la Banque mondiale. Les ONG et les agences de paiement ainsi que les autres fournisseurs/prestataires de services sont responsables de leurs personnels. Le recrutement et la gestion des fournisseurs/prestataires ou sous-traitants sera assuré par l'UTGFS et l'UTRSU, incluant des consultants individuels (e.g. enquêteurs RSU). Au niveau du projet le spécialiste en sauvegarde environnementale et le spécialiste en sauvegarde sociale et le/la spécialiste VBG sont responsables du recueil des incidents (moins sensibles et sensibles), ils informent le Coordinateur qui à son tour informera la Banque mondiale.

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 coordinateur du projet. Au niveau des travailleurs Contractuels, cette tâche incombera au premier responsable de la structure ayant contracté avec l'UTGFS ou l'UTRSU. Mais le coordonnateur du projet, avec l'appui de ses spécialistes en sauvegardes Sociale, environnementale et VBG, devront contrôler la régularité des prestataires à cet effet.

En ce qui concerne la formation des travailleurs sur les VBG/EAS/HS/VCE, elle sera mise en œuvre sous le contrôle de l'UTGFS en collaboration avec le programme pour l'abandon des violences basées sur le genre ainsi que des consultants.

La gestion des plaintes relèvera de la responsabilité d'un comité autonome de gestion des plaintes des travailleurs mise en place dans le strict cadre du présent projet par l'UTGFS 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.

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

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.

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 la Unité de Coordination du Projet et comprendra l'identification des dangers et risques sanitaires et sécuritaires, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats. Pour prévenir les risques, une directive sécuritaire et un plan de gestion des risques seront élaborés. Ceux-ci concerneront tout le personnel du projet ainsi que le personnel des prestataires.

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.

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.

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

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

La loi de la République du Mali ne restreint pas la liberté des travailleurs à se constituer en association pour défendre leur droit et réclamer des conditions de travail. Les travailleurs du projet 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 ; Loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 portant code de Travail au Mali) .

Pendant que la NES2 fixe l'âge minimum à 14 ans, le Code de Travail du Mali (Loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 portant code de Travail au Mali) 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 Projet en ce qui concerne l'âge minimum pour être employé sur le projet.** Toutefois, au sens de la NES N°2, un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, ne sera pas employé ou engagé sur le projet dans des conditions pouvant présenter un danger pour lui, compromettre son éducation ou nuire à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

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. 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 (Loi N°92-020 du 23 Septembre 1992 portant code de Travail au Mali): Le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Le terme "travail forcé ou obligatoire" désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

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

- 1)- Tout travail ou service exigé en vertu des lois sur le service militaire obligatoire et effectué dans un cadre exclusivement militaire ;
- 2) - Tout travail d'intérêt public exigé en vertu des dispositions législatives portant organisation de la défense, création d'un service national, ou participation au développement ;
- 3) - Tout travail, service ou secours exigé dans le cas de force majeure, c'est-à-dire en cas de guerres, sinistres ou menaces de sinistres tels qu'incendies, inondations, tremblement de terre, cyclones, épidémies, épizooties, famines, invasions d'animaux,

d'insectes ou de parasites nuisibles et en général, toute circonstance mettant en danger ou risquant de mettre en danger, la vie ou les conditions normales d'existence de l'ensemble ou d'une partie de la population ;

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

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

Selon la NES 2 le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, 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 (article 4 du Code du Travail). 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 projet 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 t les retenues individualisées, telles que les saisies-arrêts, les cessions prescrites dans les formes légagales, les remboursements d'acomptes, les impôts et taxes, les cotisations de retraite qui peuvent s'effectuer sur le salaire sont aussi prévus par le Code du Travail de la République du Mali (Article L 105 de la Loi n°92-020 du 23 septembre 1992 portant Code du travail). Les règles de la République du Mali en matière de rémunération des travailleurs peuvent être utilisées dans le cadre du projet, sauf dispositions contraires spécifiques au projet.

11.2. Des périodes de repos

Plusieurs dispositions du code de travail accordent ces droits aux travailleurs (Article L.131 : la durée légale du travail ne peut, en principe, excéder 40 heures par semaine, articles L.142 : le repos hebdomadaire est obligatoire. Il a lieu, en principe, le dimanche. Il ne peut, en aucun cas, être remplacé par une indemnité compensatoire. Le travailleur a droit à des congés de formation, annuels, de maternité, familial et des congés spéciaux (Article L 10, 11, 97, 114, 146 et 147 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 projet.

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

11.4. Non-discrimination et égalité des chances

Au sens de l'Article 1 de la Loi portant Code du Travail, est considéré comme travailleur, quels que soient son sexe et sa nationalité, toute personne qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, laïque ou religieuse, appelée employeur. Le droit au travail et à la formation est reconnu à chaque citoyen (Article L4 : Code du Travail du Mali).

Mieux le code malien a donné des précisions sur les différents types de discrimination à éviter avec inclusion des critères d'invalidité, de handicaps et de personne vivant avec le VIH/SIDA (Article L4 nouveau). Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacles aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes (il est interdit d'employer les femmes à des travaux excédant leurs forces, présentant de danger ou qui, par leur nature et par les conditions dans lesquelles elles sont effectuées sont susceptibles de blesser leur moralité. L185 (Code du Travail).

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

Toute femme enceinte a droit à un congé de maternité de 14 semaines. Ce congé commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine huit semaines après l'accouchement. Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période de repos est prolongée jusqu'à l'expiration des 14 semaines de congé (article 179).

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

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

Les dispositions nationales peuvent s'appliquer en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre du projet, ces dispositions sont applicables aux travailleurs étrangers au sens de la loi n°92-020 du 23 septembre 1992 et l'article 1 du Code du Travail.

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. Un mécanisme spécifique VBG sera mis en place pour le projet.

Tel que l'indique la figure 2, la procédure sera déclenchée par le plaignant. Dès que ce dernier renseigne le cahier des plaintes, les chargés de suivi des plaintes (Spécialistes en sauvegardes) disposent de quinze (15) 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 pour examiner la plainte. Dans les cinq (5) jours qui suivent, le comité informe le plaignant de la décision validée. Si le plaignant approuve la décision du comité, un PV est dressé et signé par toutes les parties, cloturant ainsi la plainte. Si au contraire, le plaignant n'est pas d'accord avec la décision, il est libre de saisir l'Inspection du Travail. Si après la saisine de l'Inspection du Travail, le plaignant n'est toujours pas satisfait, il peut saisir les juridictions compétentes.

NB : le comité doit entendre le plaignant avant d'examiner la plainte, par la suite le plaignant sera appelé à quitter la salle pour laisser le comité examiner la plainte.

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

Pour le cas des plaintes EAS/HS le ou la survivant(es) enregistrera sa plainte anonymement dans un autre registre qui sera auprès du ou de la spécialiste VBG du projet ou via le numéro vert mis en place qui à son tour va le référer au One Stop Center le plus proche pour la suite à donner à la plainte. Tout le personnel du projet sera informé du MGP VBG du projet ainsi que le personnel des prestataires.

Le MGP comprendra un MGP spécifique à l'UTGFS et l'UTRSU et un MGP pour les ONG et Agences de paiement. Toutefois, il y a un lien fonctionnel entre les deux MGP, en effet, en cas d'absence de résolution d'une plainte au niveau du MGP pour les ONG et les Agences, la plainte sera portée au niveau du MGP de l'UTGFS qui cherchera à trouver une solution acceptable pour tous.

Pour le MGP spécifique à l'UTGFS et l'UTRSU, un Comité constitué sera composé de :

- Le Coordinateur de l'UTGFS ou de l'UTRSU ;
- Un représentant du personnel du projet ;
- Le spécialiste en sauvegarde sociale ;
- Le spécialiste en sauvegarde environnementale ;
- Le spécialiste en VBG ;
- Un représentant désigné par le plaignant.

Fonctionnement et composition du MGP au niveau de l'UTGFS

Au niveau de l'UTGFS, il y aura deux types de registre d'enregistrement des plaintes. Un registre pour les plaintes moins sensibles et un registre pour les plaintes VBG/AES/HS (sensibles) au niveau de l'Unité Sauvegardes. Les plaintes sensibles pourront être faites via un numéro vert mis en place à cet effet ou de façon électronique. **Pour le cas des questions**

VBG/AES/HS le projet va recruter une ONG de prise en charge qui aura pour rôle d'écouter le/la survivant-e, la prise en charge psycho-sociale et suivi para-juridique.

Cas des plaintes sensibles

- Une fois qu'une plainte est avérée être une plainte VBG/AES/HS le/la survivant-es est référé-es par l'Unité Sauvegarde de l'UTGFS vers l'ONG recrutée pour la prise en charge. Un Comité de Gestion des Plaintes VBG/AES/HS (CGP) du projet sera chargé de la gestion et de la vérification des plaintes.

La gestion/vérification des plaintes se fera au niveau national. Les réunions du CGP VBG du projet sont convoquées par le Point Focal VBG de l'UTGFS. A ces réunions participent, le spécialiste en VBG, le spécialiste en sauvegarde sociale et le spécialiste en sauvegarde environnementale de l'UTGFS, un point focal VBG du Programme National pour l'Abandon des Violences Basées sur le Genre (PNVBG), le point focal VBG désigné par l'ONG de prise en charge (pour des questions subsidiaires d'éclaircissement si nécessaire). Lors de la réunion du CGP la parole est donnée l'ONG de prise en charge puis à l'Unité de Sauvegarde de l'UTGFS. L'UTGFS est tenue dans ce cas de relayer l'information à la Banque dans les 24 heures.

Cas des plaintes moins sensibles

Dans le cas des plaintes moins sensibles (conflit inter-personnel, conflit lié au non-respect des termes du contrat, etc). Un comité interne sera mis en place pour essayer de trouver une solution à l'amiable. Au cas où une solution à l'amiable n'est pas trouvée, le plaignant est libre de saisir les juridictions nationales.

Composition du comité interne

- Le Coordinateur du Projet ;
- Le spécialiste en passation des marchés ;
- Le Responsable Administratif et Financier ;
- Le spécialiste en VBG ;
- Le spécialiste en sauvegarde sociale ;
- Le spécialiste en sauvegarde environnementale ;
- Un représentant désigné par le plaignant.

Pour le MGP des ONG et agences de paiement. Ce Comité sera composé de :

- Le responsable de l'ONG/Agence de paiement ;
- Un représentant du personnel de l'ONG/Agence de paiement ;
- Le point focal VBG de l'ONG/Agence de paiement ;
- Un Agent Suivi-Liaison ;
- Un représentant désigné par le plaignant.

Dans tous les cas, l'UTGFS doit être tenue informée des suites données aux plaintes. Pour le cas des prestataires, le personnel peut informer de façon électronique l'UTGFS ou l'ONG VBG ou par téléphone. Pour les cas VBG impliquant les communautés, les plaintes peuvent être enregistrées dans le registre des plaintes qui se trouve au niveau village et commune ou par téléphone.

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

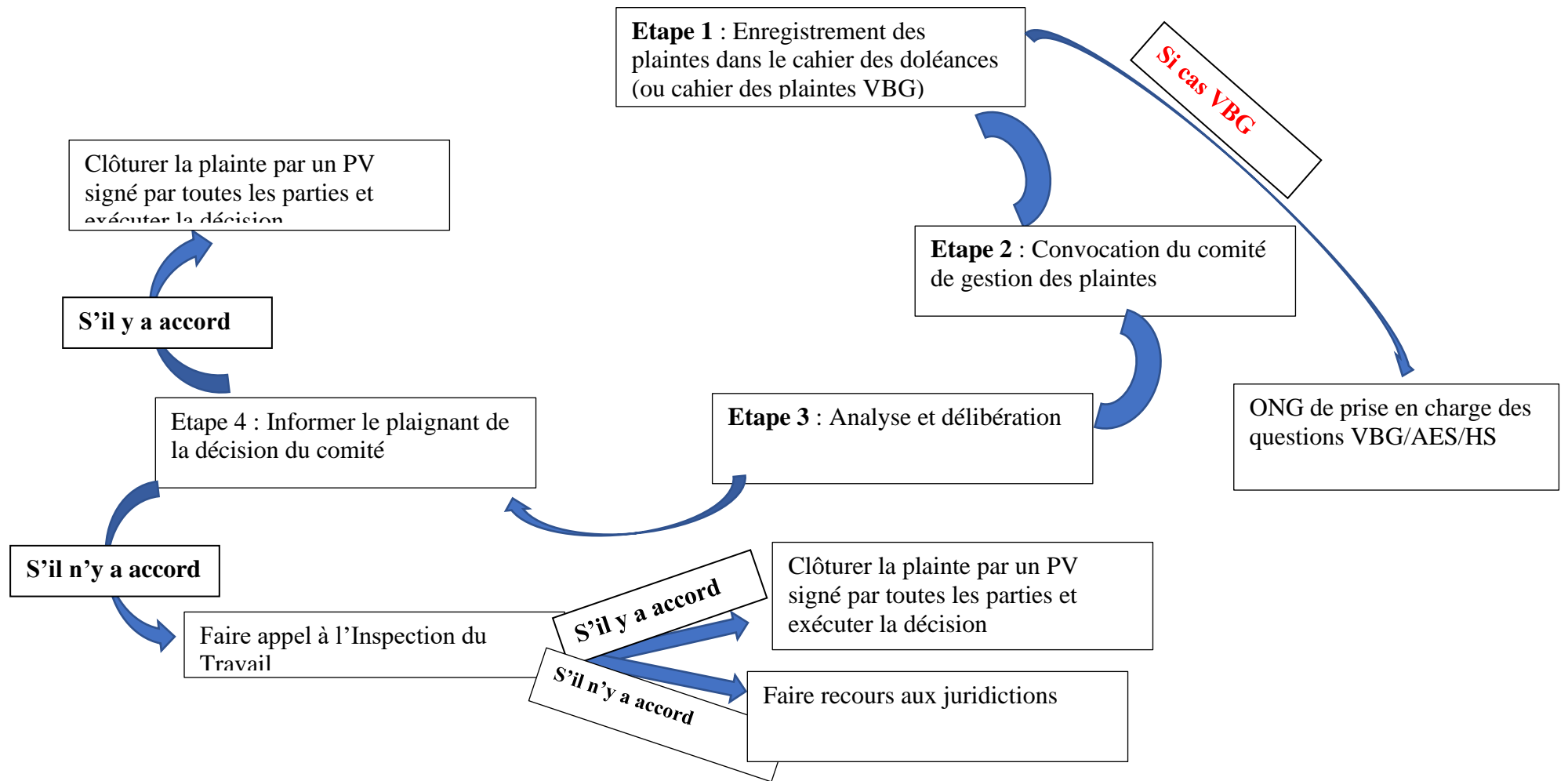


Figure 2 : : Processus du fonctionnement du MGP des travailleurs du projet

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 de; des cahiers d'enregistrement anonyme des plaintes et un numéro vert pour des dénonciations ou de façon électronique. Ce numéro vert sera largement diffusé à tous les travailleurs, affiché dans tous les bureaux des locaux du projet, des ONG et des Agences de paiement et autres prestataires. Dans le cas de plaintes VBG, le/la plaignant(e) sera orienté vers les structures en charge de la réception des plaintes, puis des structures spécialisées (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) Il existe une cartographie des services VBG au niveau national donné dans le tableau ci-dessous (Tableau 3). Une Commission nationale de Gestion des Plaintes sera convoquée chaque fois qu'un cas VBG lié au projet est avéré. Cette commission aura pour rôle le traitement des plaintes par l'identification de l'auteur présumé et proposer éventuellement des sanctions administratives.

La Commission nationale de gestion des plaintes VBG est composée de 5 membres travaillant en synergie et composé comme suit :

- Le Focal VBG de l'UTGFS (spécialiste en VBG à recruter),
- Le Point Focal VSBG de l'ONG chargée des VBG à recruter,
- Le Point-Focal VBG de la structure ayant renseigné la plainte (CSCOM, CSRef, hôpital ou tout autre structure spécialisée). Le référencement se fera sur la base du consentement éclairé du/de la survivant-es.
- Point focal VBG du programme national pour l'abandon des violences basées sur le Genre.
- Un représentant (CSCOM, CSRef, hôpital) ayant renseigné sur la plainte en traitement au CGP sera représentée. Cette disposition a été arrêtée sur base du principe de confidentialité et de cloisonnement.

Tableau 3: Liste des one stop center au Mali

N°	Structure de prise en charge holistique des cas de VBG	Localisation
1	One stop center de la Commune V	CSRéf
2	One stop center de la Commune IV	CSRéf
3	One stop center de la Commune I	CSRéf
4	One stop center de Kayes	Hopital fousseyni DAO
5	One stop center de Diéma	CSRéf
6	One stop center de Koulikoro	CSRéf
7	One stop center de Kangaba	CSRéf
8	One stop center de Ségou	Hopital Nianankoro FOMBA
9	One stop center de San	CSRéf
10	One stop center de Sikasso	CSRéf
11	One stop center de Koutiala	CSRéf
12	One stop center de Mopti	Hopital Somino Dolo
13	One stop center de Djene	CSRéf
14	One stop center de Gao	Hopital de Gao
15	One stop center de Tombouctou	Hopital de Tombouctou

Source : Programme National pour l'Abandon des Violences Basées sur le Genre (PNAVBG)

VIII 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.

Le présent projet étant une suite du projet d'Urgence des Filets Sociaux Jgisemjiri (P127328), les fournisseurs et prestataires seront les ONG et les agences de paiement et autres prestataires (enquêteurs RSU, fournisseurs, évaluateurs externes, ect.).

Dans un contexte de la gestion de la pandémie de la COVID 19, tous les travailleurs du projet et des prestataires seront invités de se conformer aux mesures suivantes :

- 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.

L'UTGFS et l'UTRSU 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. Elles doivent également veiller à ce que les sous-traitants élaborent et mettent en œuvre un plan de santé sécurité au travail (SST), conformément à la NES2 et d'une manière acceptable pour l'Association (Banque mondiale).

L'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires est effectuée par la coordination du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyé par le spécialiste suivi-évaluation (en consultation avec les bénéficiaires, le cas échéant). Une documentation

soigneuse sera développée pendant l'exécution des termes du contrat afin de fournir des preuves de la performance du fournisseur, pour les cas de litige, afin de former une mémoire institutionnelle, et à des fins d'audit.

XIII- 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, 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 PGMO sera mise à jour au besoin.

14.2. Travailleurs contractuels

L'UTGFS et l'UTRSU feront des efforts raisonnables pour s'assurer que les prestataires qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et vont mettre en œuvre les procédures de gestion de la main-d'œuvre développées par le projet et qui leurs permettront d'exercer leurs activités.

L'UTGFS mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces différents prestataires. En outre, ces exigences devront être intégrées dans les dispositions contractuelles des prestataires, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. L'UTGFS veillera à inclure des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans les contrats des prestataires.

Les travailleurs contractuels auront accès au Mécanisme de Gestion des Plaintes. Le prestataire a l'obligation de mettre à la disposition de ses travailleurs ce Mécanisme et de veiller à assurer son bon fonctionnement.

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 des individus et des membres de groupements ou autres associations de développement.

Les travailleurs communautaires incluent notamment les femmes bénéficiaires des mesures d'inclusion productive, les mères éducatrices impliquées dans les mesures d'accompagnement et toute personne des villages bénéficiaires impliquée dans ces activités.

Les travailleurs communautaires auront l'âge minimum requis par 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.

14.4. Employés des fournisseurs principaux et Prestataires de services

Dans le cadre des relations avec ses fournisseurs et prestataires de services, l'UTGFS déterminera les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé et les questions de sécurité graves que peuvent poser les prestataires.

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.

XIV- 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 4: Coût Estimatif de mise en œuvre du PGMO

N°	Désignation	Montant en FCFA	Montant en USD ⁵
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	3 451,25
3	Sensibilisation/formation de tous les travailleurs du projet et des prestataires 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	10 000 000	17 256,25
4	Formation de l'UTGFS et l'UTRSU sur les droits et devoirs du travailleur par l'Inspection du Travail	2 000 000	3 451,25
5	Formation de l'UTGFS et l'UTRSU sur les procédures SST par l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS)	2 000 000	3 451,25
6	Mise en œuvre du MGP pendant la durée du projet	20 000 000	34 512,51
TOTAL		36 000 000	62 122,51

Les coûts relatifs aux mesures proposées dans le PGMO s'estiment à Trente Six millions (36 000 000) Francs CFA.

⁵ 1USD fait 579,50 FCFA

BIBLIOGRAPHIE

- Procédures de Gestion de la Main d'œuvre du projet de Résilience Urbaine de Bamako (PRUBA)
- Procédures de Gestion de la Main d'œuvre du projet Cadastre et sécurisation foncière au Sénégal (PROCSEF, 2021)

ANNEXES

Annexe 1: 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

REGLEMENT INTERIEUR ET CODE DE BONNE CONDUITE DE L'UTGFS ET L'UTRSU

I.Introduction

Le Code d'éthique et de Bonne Conduite est au cœur des moyens que nous mettons en œuvre pour bâtir et protéger la réputation du projet. La réputation du projet mis en œuvre par le gouvernement est l'un de ses biens les plus précieux, et elle doit être cultivée et protégée. Ce n'est pas tant ce que nous faisons, que la manière dont nous le faisons qui déterminera notre réputation auprès de nos partenaires, de nos salariés et du public et permettra d'assurer notre réussite à long terme. Il est inspiré des principes de Responsabilité, de Respect et de Détermination. Il définit la façon dont nous devons nous comporter, non seulement de manière générale, mais également lorsque nous sommes confrontés à des situations face auxquelles nos actes pourraient avoir des conséquences graves sur la réputation du projet.

Ce code dépasse la simple mise en conformité avec les lois et les réglementations. Il démontre notre engagement à agir dans le respect des principes d'éthique et avec intégrité, tout en respectant les droits individuels. Nous attendons que chaque employé du projet fasse preuve d'une conduite irréprochable, au quotidien et dans tous les établissements. Nous voulons également que toutes les parties concernées adoptent cette conduite.

Tout programme d'éthique sérieux comporte comme éléments clés l'élaboration, la publication et l'acceptation d'un code complet d'éthique et de conduite, qui énonce dans des termes très concrets et sans ambiguïtés, les règles de comportement auxquelles sont censés se soumettre tous les employés.

Un code de conduite doit être remis aux employés. Des mesures disciplinaires effectives doivent être prévues, notamment le licenciement Conformément à la législation nationale en la matière. Tout comportement fautif d'un travailleur peut donner lieu à l'une des sanctions suivantes, en fonction de la nature et de la gravité du fait reproché :

- Avertissement écrit ou blâme ;
- Mise à pied dans la limite de trois jours ;
- Mutation ou déclassement, à titre disciplinaire, sous réserve des dispositions du Code du travail Malien ;
- Licenciement ;
- Licenciement sans préavis ni indemnité.

Toute faute est aggravée par la récidive, sous réserve des dispositions de la Loi N°92-020/1992 du 23 septembre 1992 portant Code du travail. La procédure applicable en matière disciplinaire est déterminée par la Loi N°92-020/1992 du 23 septembre 1992 portant Code du travail.

Pour s'assurer de la réputation de notre Projet en la bonne conduite, les ONGs, les agences de paiement, les Banques et chaque employé doivent respecter le Code de Bonne Conduite et adhérer à ce Code, lequel comporte généralement les éléments clés suivants :

Les 4 éléments clés du Code de Bonne Conduite sont les suivants :

1. Responsabilité personnelle

2. Responsabilité vis-à-vis de la loi
3. Responsabilité vis-à-vis du travail
4. Responsabilité vis-à-vis de l'environnement de travail
5. Responsabilité vis-à-vis les Violences basées sur le Genre (VBG)

II.Éléments clés

1. Responsabilité personnelle

- a) Tous les employés de notre Projet doivent accepter la responsabilité personnelle qui leur incombe de respecter le Code d'Éthique et de Bonne Conduite. Ils doivent tout particulièrement :
- b) S'attacher à respecter les plus hauts niveaux de moralité afin de garder la réputation du projet, et ne pas se borner à faire le minimum requis pour répondre aux exigences légales ou aux procédures en vigueur ;
- c) Prendre le temps de lire et de comprendre le Code d'Éthique et de Bonne Conduite ;
- d) Sauf exception stipulée dans le Code d'Éthique et de Bonne Conduite ou tout autre texte, loi, réglementation, décision ou directive, ne pas solliciter ni accepter de cadeau ou autre élément ayant une valeur pécuniaire, de la part de toute personne ou entité recherchant une action, une relation commerciale avec le projet ou la conduite d'activités réglementées par le projet, ou dont les intérêts risquent d'être affectés dans une large mesure par le fait que l'employé réalise ou ne réalise pas les tâches qui lui sont confiées ;
- e) Ne pas détenir d'intérêts financiers en conflit avec une réalisation consciencieuse de leur devoir ;
- f) Traiter leurs collègues et leurs collaborateurs de manière professionnelle et avec courtoisie ; Agir de manière impartiale et ne pas accorder de traitement préférentiel à tout organisme privé ou individu quel qu'il soit ;
- g) Le projet est un employeur qui garantit l'égalité des chances et qui veille au respect de la dignité de ses employés.

2. Responsabilité vis-à-vis de la loi

- a) Tous les employés sont tenus d'avertir leur hiérarchie dès qu'ils ont connaissance qu'ils font l'objet de poursuites pénales ou qu'ils sont susceptibles d'être poursuivis. Au moment où elle reçoit ces informations, la hiérarchie devrait décider de maintenir l'employé au poste qu'il occupait, de l'affecter à d'autres fonctions ou de le suspendre de ses fonctions.
- b) Lorsque des employés du projet estiment qu'ils sont demandés par un supérieur ou un collègue d'agir de manière illégale, abusive, contraire à la loi du Pays ou en violation du Code de conduite, pendant l'exercice de leurs tâches, ils leur appartient de le signaler à l'ONG chargée des questions sociales (VBG/AES/HS,) ou la Banque.
- c) L'employeur et l'employé sont obligés de bien maîtriser les lois en vigueur au pays en rapport avec le présent projet car elles priment sur toutes conventions collectives. Toute

conduite illicite et criminelle ou encore à tendance criminelle est strictement interdite au sein du projet. Un tel cas se verra directement traduit en justice conformément à la loi.

3. Responsabilité vis-à-vis du travail

Le travail commence à 8h00 et prend fin à 17h00' avec une pause de 13h00' à 14h30 du lundi au vendredi. L'employé est interdit de quitter le travail sans autorisation.

L'employé sous influence d'alcool ne prendra pas son service ou ne restera pas en service. En aucune circonstance, les employés ne conduiront un véhicule, ou n'utiliseront n'importe quel engin appartenant au programme pendant qu'ils sont en service ou en dehors, s'ils sont sous influence d'alcool.

Les employés n'achèteront et ne consommeront aucune boisson alcoolisée pendant leur service ou en dehors, tant qu'ils sont en mission dans le cadre du projet. Il est formellement interdit d'accéder aux lieux de travail en état d'ivresse et d'introduire ou de distribuer aux postes de travail des boissons alcoolisées

Les membres du personnel doivent consacrer leurs activités professionnelles au service du projet, conformément aux règles, politiques et lignes directrices pertinentes. Les membres du personnel ne peuvent, sans y avoir été préalablement autorisés par le projet, exercer aucune activité professionnelle en dehors du projet. Le projet refuse de donner cette permission si elle considère que l'activité en question risque d'être préjudiciable au bon accomplissement des tâches du membre du personnel.

L'exercice, par les membres du personnel, d'une activité extérieure dûment autorisée ne doit pas entraîner un usage abusif des ressources du projet ni reposer sur l'exploitation illégitime du nom, de la réputation ou du soutien financier du projet.

Chaque employé doit utiliser conformément aux instructions reçues les équipements et matériel individuelle mis à sa disposition par le projet.

Les employés ne peuvent pas participer ou chercher à participer ou être complice de participer à l'acte de vol ni participer à l'acte de dégradation intentionnelle. Si l'employeur a des preuves irréfutables, un employé qui participe à un acte de vol ou de dégradation sera tenu de réparer, restituer les objets volés ou dégradés ou d'indemniser la même valeur de ce qu'il a volé ou dégradé avant d'être transmis à l'autorité publique pour subir sa peine.

Les employés doivent respecter leur hiérarchie et collègues. Les employés ne peuvent pas injurier leurs hiérarchies et collègues. Le projet encourage les membres de son personnel à faire preuve d'un esprit de coopération de bonne foi. La désinformation ou la rétention d'information, le refus injustifié de collaborer avec des collègues ainsi que, d'une manière générale, les comportements d'obstruction ou de dénigrement systématique sont fermement découragés à tous les niveaux.

Les employés doivent observer le programme établi par l'employeur ou leurs hiérarchies. Les membres du personnel sont en droit de recevoir, de la part de leurs supérieurs, des instructions claires concernant leurs tâches ainsi que des observations honnêtes et constructives, dénuées de préjugés, de favoritisme ou d'arrière-pensées, sur leur manière de travailler et sur leurs résultats.

Les membres du personnel sont tenus de s'acquitter des tâches liées à leur profession avec diligence et efficacité et dans toute la mesure de leur compétence.

Tout employé doit prendre soin des outils et effets de travail qui peuvent lui être fournis par la firme et veiller à leur conservation et à leur entretien. Tout employé ne doit pas utiliser des matériels y compris informatiques et de téléphonie mobile, des matériaux et des outils du programme à des fins personnelles. L'utilisation des outils informatiques est en principe

professionnelle. L'employé ne doit pas emporter sans autorisation quoi que ce soit ne leur appartenant pas (documents ou objets confiés par le projet, matériel, outils, matériaux, etc.).

Aucun travailleur ne doit faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou du projet.

4. Responsabilité vis-à-vis de l'environnement, hygiène et sécurité

Tous les employés ont le droit d'exercer leur activité dans les meilleures conditions de santé et de sécurité, sans faire l'objet de discrimination et de harcèlement, et dans un environnement où les objectifs visés par chacun et par l'administration peuvent être atteints. Chaque employé doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant ou en faisant respecter, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux du travail ou pour l'exécution de certains travaux ainsi que les dispositions mises en place dans le projet pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation en vigueur en matière des directives de sécurité :

- Chaque employé a pour obligation, sauf instructions particulières de la Coordination du projet, de maintenir en place les dispositifs installés de toute nature pour assurer la protection collective des travailleurs. Lorsque ces dispositifs devront être enlevés pour l'exécution d'un travail et ne pourront être remplacés en raison de l'avancement des travaux, il devra en avvertir préalablement la Coordination du projet ;
- Chaque employé prend soin des équipements qui lui sont confiés et signale toute défectuosité constatée ;
- Tout employé ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les machines, véhicules, dispositifs de sécurité, outils, dont il a la charge, doit en informer immédiatement la Coordination du projet. Seul le personnel désigné à cet effet, à titre permanent ou temporaire, est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations et des matériels.
- En cas d'accident du travail, déclaration doit être faite aussitôt que possible au Chef hiérarchique par l'intéressé. Tout employé a l'obligation d'aviser son chef direct de tout accident du travail même bénin survenu à lui-même ou à un autre employé du projet lorsqu'il en a été le témoin.

Il est formellement interdit pour tous les employés :

- transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- s'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- abattre les arbres dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- de polluer volontairement l'environnement ;
- pénétrer et séjourner dans les bureaux du projet en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- transporter à bord des véhicules des personnes étrangères au projet ;

- de pénétrer dans les locaux, installations à accès réglementé ou d'accéder dans les lieux de travail par un passage interdit ;
- de fumer dans les endroits où cela est interdit, pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, telles que risques d'incendie ou d'explosion ;
- de fumer à proximité de produits inflammables tels que colles, vernis, produits de décollage, etc. ;
- d'entreposer dans le local - vestiaire des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux
- d'utiliser des machines, véhicules, dispositifs de sécurité, dont on n'a pas la charge ou dans un but différent de celui pour lequel ils ont été confiés ;
- Tous les employés doivent maintenir et garder l'environnement de travail aux meilleures conditions de santé et de sécurité pendant l'exercice de leurs activités de la manière suivante :
- Déposer les ordures dans les poubelles ou l'endroit indiqué par l'employeur ;

Aucun travailleur ne doit faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida.

5. Responsabilité vis-à-vis les Violences basées sur le Genre (VBG)

La violence basée sur le genre (VBG) : est un terme générique pour tout acte nuisible qui est perpétré contre la volonté d'une personne et **qui est fondée sur les différences prescrites par par la société (c.-à-d. le genre) entre les hommes et les femmes**. Elle englobe les actes qui infligent la violence physique, sexuelle ou mentale ou la souffrance, les menaces de tels actes, la contrainte, et d'autres privations de liberté. Ces actes peuvent se produire en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner les inégalités systémiques entre hommes et femmes (qui existent dans toutes les sociétés dans le monde) et agit comme un facteur d'unité et les caractéristiques fondamentales de la plupart des formes de violence perpétrés contre les femmes, les filles les enfants. 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 étant "tout acte de violence qui entraîne, ou est susceptible d'entraîner des violences physiques, sexuelles ou psychologiques graves ou des souffrances aux femmes."⁶

Les **six principaux types de VBG** comprennent le viol, l'agression sexuelle, l'agression physique, psychologique/émotionnelle, le mariage forcé/précoce, et le déni de ressources, d'opportunités et de services.

L'exploitation et l'abus sexuels (EAS) :. Les formes de violence sont définies par la relation de pouvoir entre la victime et l'auteur, ainsi que les circonstances entourant l'incident - et non pas l'acte de violence (c.-à-d. d'un viol ou d'une agression sexuelle).

- **Exploitation sexuelle** : "Tout ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir, ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non limité

⁶ Il est important de noter que les femmes et les filles sont victimes de violence de manière disproportionnée ; dans l'ensemble, 35 pour cent de femmes dans le monde ont dû faire face à la violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations mondiales et régionales de la violence contre les femmes : Prévalence et Effets sur la santé de la violence entre partenaires intimes et la violence sexuelle d'un non-partenaire, 2013). Certains hommes et garçons sont également confrontés à la violence basée sur le genre et les relations inégales de pouvoir.

à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre."

- **Abus sexuel** : "L'intrusion réelle ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force ou sous la contrainte ou les conditions inégalitaires ou coercitives."

Violence basée sur le genre versus exploitation et abus sexuels : La VBG est un terme général pour un large éventail d'actes nuisibles qui touchent un groupe en raison des différences entre les hommes et les femmes. L'exploitation et l'abus sexuels peut généralement être considéré comme une forme de VBG, étant donné que les victimes d'exploitation et de abus sexuels sont souvent maltraitées à cause de leur vulnérabilité en tant que femmes, filles, garçons, ou, dans certains cas, même des hommes au sein de la communauté.

Le personnel du projet doit être au courant des normes de conduite qu'il est tenu de respecter et de réfléchir sur les moteurs des inégalités, y compris celles liées au genre, à la richesse, la race, etc., qui mènent à la VBG.

Obligations du projet sur les VBG

Le projet s'engage à s'assurer que les activités sont mises en œuvre d'une telle manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, sur les communautés, et sur ses travailleurs. Par conséquent, le programme s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la VBG n'a pas de place, et où ils ne seront pas tolérés par tout employé, sous-traitants, fournisseurs, associés, ou représentant du projet.

Par conséquent, pour s'assurer que toutes les personnes engagées dans le projet sont au courant de cet engagement, le projet s'engage aux principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants qui s'appliqueront à tous les employés du programme, aux associés, et aux représentants, y compris les sous-traitants et les fournisseurs, sans exception :

- Le projet et, par conséquent, tous les employés, collaborateurs, représentants, sous-traitants et fournisseurs s'engage à respecter toutes les lois, règles et règlements relatifs à la prévention et à la riposte en cas de violence basée sur le genre.
- Préparer et mettre en œuvre un Plan de Sensibilisation sur la VBG conformément aux exigences du Programme
- Assurer un salaire égal aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale, conformément aux lois nationales et aux obligations conventionnelles internationales et payer les femmes directement leurs salaires
- Ne pas payer ses employés moins que le salaire minimum en vertu de la loi applicable
- Fournir des conditions de travail sûres et sécurisées aux travailleurs masculins et féminins
- Se conformer aux lois du travail en vigueur et s'abstenir du travail des enfants
- Décrire les responsabilités : (i) du projet à créer une culture positive pour son lieu de travail et ses employés ; (ii) des gestionnaires pour s'assurer que cette culture est mise en œuvre ; et (iii) des individus à adhérer aux principes de cette culture et à ne pas s'engager dans la VBG et/ou AEE (Abus/Exploitation des Enfants).
- Le projet devra :
 - i. Interdire le recrutement et emploi des enfants dans les activités
 - ii. Limiter les visites de courtoisie pendant les heures de service dans le site de travail.
- Tous les employés (y compris les ONG et les agences de paiement) devront suivre une formation avant de commencer le travail afin de renforcer leur compréhension du VIH/sida, de la Violence Basée sur le Genre (VBG) et de l'Abus/Exploitation des Enfants (AEE), le Code de Conduite et le Mécanisme de gestion de Plaintes. Par la suite,

les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire, et de séance de recyclage.

- La formation doit être effectuée par les prestataires locaux identifiés par le client pour le contractant, le client et le personnel de supervision technique pendant la durée du contrat.
- Les actes de VBG constituent des fautes graves et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent comporter des sanctions et/ou la cessation d'emploi, ainsi qu'un référencement approprié vers la police, uniquement avec l'accord de la victime, pour poursuivre l'action.
- Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les camps des travailleurs ou au sein de la communauté locale.
- Conformément à la législation nationale, tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris via les médias numériques - est interdite. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- Conformément à la législation nationale, les travailleurs du projet ne doivent pas s'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans pendant qu'ils sont en cours d'emploi.
- Les interactions sexuelles entre les employés du projet (à tout niveau) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdits. Cela inclut les relations impliquant le prélèvement/promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, une telle activité sexuelle (sollicitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme de l'exploitation⁷ et "non consensuelle" dans le champ d'application du présent règlement.
- En plus des sanctions disciplinaires du projet, des poursuites judiciaires de ceux qui commettent des actes de VBG sont applicables, le cas échéant, en respectant les droits et la dignité de la victime, y compris le droit à l'agence, à la confidentialité et à la sécurité.
- Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants sont fortement encouragés à signaler des actes réels ou suspects de VBG par un collègue de travail. Les rapports doivent être pris en conformité avec la procédure spécifique pour la gestion de plaintes VBG.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

- Le programme doit favoriser, par des politiques et pratiques, un environnement sans craintes de représailles et qui encourage l'établissement de rapports et de responsabilité pour ceux qui commettent des actes de VBG.
- Les superviseurs et les gestionnaires ont le mandat de faire rapport et de prendre des mesures à l'encontre de l'action supposée ou réelle de VBG comme ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements du programme et tiennent leurs subordonnés directs responsables. À défaut de le faire, ils s'exposent à des sanctions.

⁷ Est considéré comme une exploitation, toute relation qui constitue l'exploitation sexuelle, c'est-à-dire tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel (y compris le pouvoir lié au genre) ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

- Aucun Employé et stagiaire du projet, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.
- Aucun Employé et apprenant du programme, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies des faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.
- Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement et les violences sexuelles contre les femmes, la pédophilie et le respect des us et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement, abus, violences sexuelles, pédophilie (cfr : (i) Résolution 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants) sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour des poursuites judiciaires par l'autorité publique compétente s'il échet.
- Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : ((i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi et l'exploitation des enfants sont strictement interdits au sein de la mission du Projet.

Il est formellement interdit pour tous les employés :

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- avoir recours aux services de prostituées durant les heures de travail ;
- avoir des comportements de violences physiques ou verbales sur les lieux de travail.

- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas de VBG par les gestionnaires ou le Coordinateur n'empêche pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagées par les autorités compétentes.

Ce code/règlement et les trois (3) annexes ci-joints entreront en application après vulgarisation et signature par les parties concernées.

ANNEXE I « COORDINAREUR DU PROJET »

Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, le Projet s'engage à faire en sorte que :

1. Tous les employés ayant un rôle de supervision du personnel (gestionnaires et superviseurs) signent le code de conduite-Annexe II décrivant leurs responsabilités en matière de mise en œuvre des engagements du programme et d'appliquer les responsabilités individuelles dans le 'code de conduite'.
2. Tous les employés signent le code de conduite-Annexe III du projet, confirmant leur accord pour se conformer à des normes de comportement, et non de se livrer à des activités entraînant la VBG.
3. L'affichage des codes de conduite-Annexe I et III en bonne place et bien en vue dans les bureaux et dans les parties communes de l'espace de travail. Une copie de l'Annexe III dans la langue qu'ils ont choisie est fournie à chaque travailleur.
4. S'assurer que les copies affichées et distribuées des exemplaires des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les sites de travail ainsi que de tout le personnel international dans leur langue maternelle.
5. Tous les employés suivent un cours de formation de base sur la VBG et le Code de Bonne Conduite avant de commencer le travail sur le site afin de s'assurer qu'ils sont familiers avec les engagements du programme concernant les codes de conduite.
6. Tous les employés suivent une formation régulière obligatoire, menée par des acteurs spécialisés pour la durée du contrat à partir de la première formation d'initiation avant le début du travail pour renforcer la compréhension des normes de comportement du programme, y compris le code de conduite de VBG. Ces activités seront conçues pour invoquer un changement de comportement, contestant la répartition inégale du pouvoir qui soutient et promeut la VBG, y compris l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu le Code de Conduite, y compris l'Annexe I qui précède, et au nom de la structure, j'accepte de me conformer aux normes qu'ils contiennent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités de promouvoir les normes comportementales ESHS du projet, et de prévenir et répondre à la VBG. Je comprends que toute action incompatible ou non conforme avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe I peut entraîner des sanctions disciplinaires à mon encontre.

Nom de la structure : _____

Date :

Nom complet : _____

Lu et approuvé :

Titre : _____

Signature :

ANNEXE II : « GESTIONNAIRES ET SUPERVISEURS »

Les gestionnaires et les superviseurs (employés avec un rôle de supervision du personnel) à tous les niveaux ont la responsabilité de faire respecter l'engagement de la firme tel que décrit dans le Code de Bonne Conduite, y compris l'Annexe I. Cela signifie que les gestionnaires ont une lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche la VBG, tout en tenant responsables leurs auteurs. Pour être efficace, les gestionnaires et superviseurs devront soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite. À cette fin, les gestionnaires et superviseurs doivent se conformer aux responsabilités comme gestionnaires et superviseurs, mais également comme travailleurs (Annexe II et III). Ce faisant, ils s'engagent à maintenir la sécurité de la mise en œuvre du projet, ainsi qu'un environnement libre de tout VBG sur le lieu de travail et au sein de la communauté locale.

Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limités à :

Mise en œuvre

- Afin de garantir la plus grande efficacité des codes de conduite-Annexe I et III :
 - i. Afficher distinctement les codes de conduite Annexe I et III bien en vue, à la fois pour le personnel et les communautés au camp des travailleurs, bureaux, et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de places publiques incluent les Salles d'attente, de repos et les halls d'entrée, la cantine et les cliniques de santé, les zones où sont stockés et surveillés les machines, etc.
 - ii. S'assurer que toutes les copies affichées et distribuées des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les domaines de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout le personnel international.
- Contribuer à expliquer les codes de conduite-Annexe I et III à l'ensemble du personnel.
- S'assurer que :
 - i. Tous les travailleurs sous sa supervision signent le code de conduite-Annexe III, y compris la reconnaissance qu'ils l'ont lu et approuvé.
 - ii. Les listes de l'ensemble du personnel et des exemplaires signés de chaque code de conduite sont fournis à la Coordination du programme.
 - iii. Tout le personnel participe à la formation sur la VBG et le Code de Bonne Conduite et que les membres sous sa supervision participent également comme indiqué ci-dessous.
 - iv. le superviseur favorise un environnement encourageant le personnel à signaler les incidents de VBG confidentiellement par l'intermédiaire du mécanisme de gestion de plaintes du programme.
- Dans le respect des lois applicables et au meilleur de ses capacités, empêcher que les auteurs d'exploitation sexuelle et de violence ne soient engagés, recrutés de nouveau ou redéployés.
- S'assurer que lors de l'engagement d'un partenariat, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Incorporer le code de conduite- Annexes I, II et III sous forme de pièce jointe.
 - ii. Inclure les langues appropriées nécessitant de telles entités contractantes et les individus, et leurs employés et bénévoles, à se conformer au code de conduite-Annexe I.
 - iii. Dire expressément que la non-observance par ces entités ou personnes, le cas échéant, de se conformer aux normes définies par le Code de conduite, prendre des mesures préventives contre la VBG, enquêter sur les allégations de VBG, ou à prendre des mesures correctives lorsqu'un cas de VBG a eu lieu, n'est pas seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes de-Annexe I mais aussi de résiliation d'accords pour travailler sur l'offre ou le programme.

- Rendre compte et agir conformément au protocole de réponse de tout acte réel ou supposé de VBG. Les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements du programme et faire leurs comptes rendus directs grâce à la mise en œuvre de mesures disciplinaires appropriées. Le défaut d'agir sur les actes supposés ou réels de VBG commis par leurs rapports peut entraîner des mesures disciplinaires.

Formation

- Tous les gestionnaires et superviseurs sont tenus d'assister à un cours de formation pour gestionnaires avant de commencer les travaux afin de s'assurer qu'ils connaissent bien leurs rôles et responsabilités dans le respect des engagements relatifs aux codes de conduite de VBG. Cette formation s'appuiera sur cours de formation de VBG et les codes de conduite, exigée de tous les employés et gestionnaires pour avoir la compréhension nécessaire et le soutien technique nécessaires pour remplir leur rôle dans le cadre de leurs fonctions dans le projet.
- Les gestionnaires et superviseurs sont tenus d'assister et d'aider lors des cours de formation organisés par le programme pour tous les employés. Les gestionnaires seront tenus de démarrer les formations et d'annoncer les renseignements nécessaires pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- S'assurer que du temps est accordé pendant les heures de travail pour que le personnel assiste à la formation d'initiation obligatoire sur la prévention de la VBG ainsi que le code de conduite et ses Annexes du programme.

Réponse

- En ce qui concerne la VBG :
 - i. Si un gestionnaire développe des préoccupations ou des soupçons à l'égard de toute forme de VBG par l'un de ses rapports directs, ou par un employé travaillant pour un autre partenaire sur le même lieu de travail, il est nécessaire de signaler le cas en utilisant les procédures établies.
 - ii. Si le gestionnaire chargé des VBG a un conflit d'intérêts en raison de relations familiales ou personnelles avec la survivante et/ou l'auteur, il/elle doit informer la structure concernée et la partie en charge de la gestion de plaintes VBG et le projet. Le programme sera tenu de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêt pour répondre aux plaintes.
 - iii. S'assurer que toute question de VBG est signalée au projet et à la Banque mondiale dans les 24 heures de sa détection et indépendamment de sa vérification.
- Le manquement pour les gestionnaires et superviseurs de faire rapport ou de se conformer aux dispositions de VBG peut faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et adopter par la Coordination de la structure ou un équivalent d'un rang plus élevé.
- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas de VBG sur le chantier par les gestionnaires et superviseurs de la structure n'empêche pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagées par les autorités compétentes.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu ce qui précède, le code de conduite-Annexe II, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences en matière de ESHS et VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite, y compris l'Annexe II ou l'échec à prendre des mesures prescrites qui y sont contenues peut entraîner des mesures disciplinaires à mon encontre.

Signature : _____

Nom complet : _____

Titre : _____
Date : _____

ANEXE III « EMPLOYE »

Je, soussigné _____, reconnais que le respect des normes environnementales, sanitaires et de sécurité sociale (ESHS), conformément aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail du programme (SST), et la prévention de VBG, y compris l'exploitation et la violence sexuelle ainsi que le harcèlement sexuel, est important.

Le projet estime que participer à des actes de VBG et VCE lorsqu'on est employé par le programme - que ce soit sur le lieu de travail, dans les alentours du lieu de travail, dans les communautés limitrophes - constitue un acte d'inconduite grave et mène à des sanctions, pénalités ou à une cessation potentielle d'emploi. Des poursuites par la police de ceux qui commettent la VBG peuvent être engagées, uniquement avec l'accord de la victime.

Je suis d'accord que tout en travaillant sur le programme, je vais :

1. Assister et participer activement aux cours de formation liés à l'ESHS, le VIH/SIDA, la VBG et VCE tel que recommandé par mon employeur.
2. Adhérer à une politique de zéro-alcool pendant les heures de service, et m'abstenir de l'usage de stupéfiants ou d'autres substances, qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
3. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans), et les hommes sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, fortune, infirmité, naissance ou toute autre situation.
4. Ne pas utiliser un langage ou un comportement harcelant, abusif, sexuellement provocant ou humiliant envers les femmes, les enfants ou les hommes, et qui constitue un acte de violence basée sur le genre.
5. Ne pas s'engager dans le harcèlement sexuel, par exemple, en faisant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportement physique ou verbal, de nature sexuelle, y compris les actes subtils de tels comportements (par exemple regarder quelqu'un de haut en bas; les baisers, les hurlements ou bruits de claquement; traîner autour de quelqu'un; siffler et chahuter; donner des cadeaux personnels; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un ; etc.).
6. Ne pas solliciter des faveurs sexuelles en étant employé par le programme (par exemple, faire des promesses ou un échange de traitement favorable, y compris de l'argent, dépendant d'actes sexuels) ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation.
7. Ne pas participer à une activité sexuelle ou une activité avec des enfants - y compris le toilettage, ou contacter via les médias numériques. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
8. Ne pas s'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans.
9. Ne pas avoir des relations à caractère sexuel avec les membres des Communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, telles l'activité sexuelle (Invitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme "non-consensuelles" et l'exploitation dans le champ d'application du présent code et de l'employé par le projet.
10. Envisager de faire une déclaration auprès de la partie en charge de la gestion de plaintes VBG ou à mon responsable toute suspicion ou actes réels de VBG et VCE par un autre travailleur ou tout projet d'infractions au présent code de conduite.

Sanctions

Je comprends que si je viole le présent code de conduite-Annexe I, mon employeur prendra des mesures disciplinaires, conformément aux lois en la matière et au code de travail du Mali, qui pourraient inclure :

1. Blâme ;
2. Réprimande ;
3. Mise à pied dans les limites du Code du travail ;
4. Licenciement avec préavis ; et
5. Licenciement sans préavis dans les conditions du Code du travail.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) soient respectées. Que j'adhère à l'hygiène et la sécurité au plan de gestion. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétées comme VBG. Les actions de ce type seront considérées comme une infraction au présent code de conduite- Annexe III. Je reconnais par la présente que j'ai lu/compris le code de conduite qui précède, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre à l'ESHS et les questions de VBG et VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe III ou le défaut de prendre des mesures qui y sont prescrites peut entraîner des mesures disciplinaires à mon encontre.

Signature : _____

Nom complet : _____

Titre : _____

Date : _____

Pour tout cas de plainte de quelque nature que ce soit, prière contacter les personnes suivantes :

1. Le Spécialiste en VBG
 2. Ibrahim MAHAMANE, Spécialiste des normes et sauvegardes environnementales du projet
 3. Gimbala KEITA, Spécialiste des normes et sauvegardes sociales du projet
- Fait à Bamako, le
4. Pour la Coordination du Projet/Bamako

Annexe 3 : Règlement intérieur et code d'éthique et de bonne conduite des ONG et Agences de paiement

REGLEMENT INTERIEUR ET CODE D'ETHIQUE ET DE BONNE CONDUITE DES ONG ET AGENCES DE PAIEMENT

I. Introduction

Ce présent code d'éthique et de bonne conduite prime sur tout règlement intérieur de l'organisation, celle-ci est tenue de l'appliquer en priorité. Ce Code d'éthique et de Bonne Conduite vient pour renforcer le règlement intérieur de l'organisation (au cas où elle en possède) il est au cœur des moyens que nous mettons en œuvre pour bâtir et protéger la réputation de notre organisation. La réputation de l'organisation est l'un de ses biens les plus précieux, et elle doit être cultivée et protégée. Ce n'est pas tant ce que nous faisons, que la manière dont nous le faisons qui déterminera notre réputation auprès de nos partenaires, de nos salariés et du public et permettra d'assurer notre réussite à long terme. Il est inspiré des principes de Responsabilité, de Respect et de Détermination. Il définit la façon dont nous devons nous comporter, non seulement de manière générale, mais également lorsque nous sommes confrontés à des situations face auxquelles nos actes pourraient avoir des conséquences graves sur la réputation du projet.

Les employés ne peuvent pas participer ou chercher à participer ou être complice de participer à l'acte de vol ni participer à l'acte de dégradation intentionnelle. Si l'employeur a des preuves irréfutables, un employé qui participe à un acte de vol ou de dégradation sera tenu de réparer, restituer les objets volés ou dégradés ou d'indemniser la même valeur de ce qu'il a volé ou dégradé avant d'être transmis à l'autorité publique pour subir sa peine.

Les employés doivent respecter leur hiérarchie et collègues. Les employés ne peuvent pas injurier leurs hiérarchies et collègues. Les ONG/Agences encouragent les membres de son personnel à faire preuve d'un esprit de coopération de bonne foi. La désinformation ou la rétention d'information, le refus injustifié de collaborer avec des collègues ainsi que, d'une manière générale, les comportements d'obstruction ou de dénigrement systématique sont fermement découragés à tous les niveaux.

Les employés doivent observer le programme établi par l'employeur ou leurs hiérarchies. Les membres du personnel sont en droit de recevoir, de la part de leurs supérieurs, des instructions claires concernant leurs tâches ainsi que des observations honnêtes et constructives, dénuées de préjugés, de favoritisme ou d'arrière-pensées, sur leur manière de travailler et sur leurs résultats.

Les membres du personnel sont tenus de s'acquitter des tâches liées à leur profession avec diligence et efficacité et dans toute la mesure de leur compétence.

Tout employé doit prendre soin des outils et effets de travail qui peuvent lui être fournis par l'entreprise et veiller à leur conservation et à leur entretien. Tout employé ne doit pas utiliser des matériels y compris informatiques et de téléphonie mobile, des matériaux et des outils de l'entreprise à des fins personnelles. L'utilisation des outils informatiques est en principe professionnelle. L'employé ne doit pas emporter sans autorisation quoi que ce soit ne leur appartenant pas (documents ou objets confiés par l'ONG ou l'agence, matériel, outils, matériaux, etc.).

Aucun travailleur ne doit faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement, notamment en rapport avec les prescriptions de lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida.

6. Responsabilité vis-à-vis de l'environnement, hygiène et sécurité

L'organisation doit s'assurer de l'état de son personnel, en instaurant un certificat d'aptitude dans le dossier de recrutement adapté à l'effectif du personnel, de fournir les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

Tous les employés ont le droit d'exercer leur activité dans les meilleures conditions de santé et de sécurité, sans faire l'objet de discrimination et de harcèlement, et dans un environnement où les objectifs visés par chacun et par l'administration peuvent être atteints. Chaque employé doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle des autres en respectant ou en faisant respecter, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux du travail ou pour l'exécution de certains travaux ainsi que les dispositions mises en place dans l'entreprise pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation en vigueur en matière d'hygiène et de sécurité et dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale du Chantier, en particulier :

- Chaque employé a pour obligation, sauf instructions particulières de la Direction de l'ONG ou l'agence, de maintenir en place les dispositifs installés de toute nature pour assurer la protection collective des travailleurs soit par sa propre Entreprise, soit par d'autres Entreprises intervenant sur le même chantier. Lorsque ces dispositifs devront être enlevés pour l'exécution d'un travail et ne pourront être remplacés en raison de l'avancement des travaux, il devra en avvertir préalablement la Direction de l'Entreprise ou son représentant, ou le cas échéant, le responsable de la sécurité sur le chantier ;
- Chaque employé prend soin des équipements de protection individuelle qui lui sont confiés et signale toute défectuosité constatée ;
- Tout employé ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, outils, dont il a la charge, doit en informer immédiatement la Direction de l'Entreprise ou son représentant. Seul le personnel désigné à cet effet, à titre permanent ou temporaire, est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations et des matériels.
- En cas d'accident du travail, déclaration doit être faite aussitôt que possible à la l'ONG ou l'agence ou à son représentant par l'intéressé. Tout employé a l'obligation d'aviser son chef direct de tout accident du travail même bénin survenu à lui-même ou à un autre employé de l'entreprise lorsqu'il en a été le témoin.

Il est formellement interdit pour tous les employés de :

- transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- s'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- polluer volontairement l'environnement ;
- pénétrer et séjourner dans l'ONG/Agence en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;

- transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'organisation ;
- de pénétrer dans les locaux, installations à accès réglementé ou d'accéder dans les lieux de travail par un passage interdit ;
- d'enfreindre les règles de circulation ou celles relatives aux zones de déplacement sur chantier ;
- de fumer dans les endroits où cela est interdit, pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, telles que risques d'incendie ou d'explosion ;
- de fumer à proximité de produits inflammables tels que colles, vernis, produits de décollage, etc. ;
- d'entreposer dans le local - vestiaire des produits ou matériels dangereux ou salissants ainsi que des matériaux ;
- introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- d'utiliser des machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, dont on n'a pas la charge ou dans un but différent de celui pour lequel ils ont été confiés ;
- garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- Déposer les ordures dans les poubelles ou l'endroit indiqué par l'employeur ;
 - a) Ne pas faire du tapage ;
 - b) S'efforcer d'arrêter les actions qui sont défavorables à l'environnement, la santé et la sécurité ;
 - c) Ne pas apporter des produits dangereux au chantier et bureau.

7. Responsabilité vis-à-vis les Violences basées sur le Genre (VBG)

La violence basée sur le genre (VBG) : est un terme générique pour tout acte nuisible qui est perpétré contre la volonté d'une personne et **qui est fondée sur les différences prescrites par l'entreprise (c-à-d. le genre) entre les hommes et les femmes**. Elle englobe les actes qui infligent la violence physique, sexuelle ou mentale ou la souffrance, les menaces de tels actes, la contrainte, et d'autres privations de liberté. Ces actes peuvent se produire en public ou en privé. Le terme VBG est utilisé pour souligner les inégalités systémiques entre hommes et femmes (qui existent dans toutes les sociétés dans le monde) et agit comme un facteur d'unité et les caractéristiques fondamentales de la plupart des formes de violence perpétrés 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 étant "tout acte de violence qui entraîne, ou est susceptible d'entraîner des violences physiques, sexuelles ou psychologiques graves ou des souffrances aux femmes."⁸

Les **six principaux types de VBG** comprennent le viol, l'agression sexuelle, l'agression physique, psychologique/émotionnelle, le mariage forcé/précoce, et le déni de ressources, d'opportunités et de services.

L'exploitation et l'abus sexuels (EAS): formes particulières de violence basée sur le genre. Ces formes de violence sont définies par la relation de pouvoir entre la victime et l'auteur, ainsi que les circonstances entourant l'incident - et non pas l'acte de violence (c.-à-d. d'un viol ou d'une agression sexuelle).

⁸ Il est important de noter que les femmes et les filles sont victimes de violence de manière disproportionnée ; dans l'ensemble, 35 pour cent de femmes dans le monde ont dû faire face à la violence physique ou sexuelle (OMS, Estimations

- **Exploitation sexuelle** : "Tout ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de déséquilibre de pouvoir, ou de confiance à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre."
- **Abus sexuel** : "L'intrusion réelle ou menace d'intrusion physique de nature sexuelle, par la force ou sous la contrainte ou les conditions inégalitaires ou coercitives."

Violence basée sur le genre versus exploitation et abus sexuels : La VBG est un terme général pour un large éventail d'actes nuisibles qui touchent un groupe en raison des différences entre les hommes et les femmes définies par l'entreprise. L'exploitation et l'abus sexuels peut généralement être considéré comme une forme de VBG, étant donné que les victimes d'exploitation et de abus sexuels sont souvent maltraitées à cause de leur vulnérabilité en tant que femmes, filles, garçons, ou, dans certains cas, même des hommes au sein de la communauté.

Le personnel du projet doit être au courant des normes de conduite qu'ils sont tenus de respecter et de réfléchir sur les moteurs des inégalités, y compris celles liées au genre, à la richesse, la race, etc., qui mènent à la VBG.

Obligations de l' ONG/Agences de paiement sur les VBG

L'entreprise s'engage à s'assurer que le projet est mis en œuvre d'une telle manière à minimiser les impacts négatifs sur l'environnement local, sur les communautés, et sur ses travailleurs. Par conséquent, l'entreprise s'engage également à créer et à maintenir un environnement dans lequel la VBG n'a pas de place, et où ils ne seront pas tolérés par tout employé, sous-traitants, fournisseurs, associés, ou représentant de l'entreprise.

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

- L'entreprise et, par conséquent, tous les employés, collaborateurs, représentants, sous-traitants et fournisseurs s'engage à respecter toutes les lois, règles et règlements relatifs à la prévention et à la riposte en cas de violence basée sur le genre ;
- Préparer et mettre en œuvre un Plan de Sensibilisation sur la VBG conformément aux exigences du Projet ;
- Assurer un salaire égal aux hommes et aux femmes pour un travail de valeur égale, conformément aux lois nationales et aux obligations conventionnelles internationales et payer les femmes directement leurs salaires
- Ne pas payer ses employés moins que le salaire minimum en vertu de la loi applicable
- Fournir des conditions de travail sûres et sécurisées aux travailleurs masculins et féminins
- Se conformer aux lois du travail en vigueur et s'abstenir du travail des enfants
- Décrire les responsabilités : (i) de l'entreprise à créer une culture positive pour son lieu de travail et ses employés ; (ii) des gestionnaires pour s'assurer que cette culture est mise en œuvre ; et (iii) des individus à adhérer aux principes de cette culture et à ne pas s'engager dans la VBG et/ou AEE (Abus/Exploitation des Enfants).
- L'entreprise devra :
 - iii. Interdire le recrutement et emploi des enfants dans le projet
 - iv. Limiter les visites de courtoisie pendant les heures de service dans le site de travail.
- L'entreprise veillera à ce qu'un assainissement adéquat soit disponible sur le site et le logement de tout travailleur offert à ceux qui travaillent sur le projet.

- Tous les employés (y compris l'entrepreneur, les gestionnaires, consultants.es, et les ouvriers) devront suivre une formation avant de commencer les travaux afin de renforcer leur compréhension du VIH/sida, de la Violence Basée sur le Genre (VBG) et de l'Abus/Exploitation des Enfants (AEE), le Code de Conduite et le Mécanisme de gestion de Plaintes. Par la suite, les employés doivent suivre un cours de formation obligatoire, et de séance du recyclage.
- La formation doit être effectuée par les prestataires locaux identifiés par le client pour le contractant, le client et le personnel de supervision technique pendant la durée du contrat. Les communautés locales peuvent également participer si nécessaire.
- Le financement de la prestation de la formation, et le temps du participant, sont inclus dans les coûts unitaires des travaux du projet.
- Les actes de VBG constituent des fautes graves et sont donc des motifs de sanctions, qui peuvent comporter des sanctions et/ou la cessation d'emploi, ainsi qu'un référencement approprié vers la police, uniquement avec l'accord de la victime, pour poursuivre l'action.
- Toutes les formes de VBG sont inacceptables, qu'elles aient lieu sur le lieu de travail, dans les environs du lieu de travail, dans les camps des travailleurs ou au sein de la communauté locale.
- Conformément à la législation nationale, tout contact ou activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans, y compris via les médias numériques - est interdite. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
- Conformément à la législation nationale, les travailleurs du projet ne doivent pas s'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans pendant qu'ils sont en cours d'emploi.
- Les interactions sexuelles entre les employés de l'ONG ou l'agence (à tout niveau) et les membres des communautés entourant le lieu de travail sont interdits. Cela inclut les relations impliquant le prélèvement/promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, une telle activité sexuelle (sollicitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme de l'exploitation⁹ et "non consensuelle" dans le champ d'application du présent règlement.
- En plus des sanctions disciplinaires de l'entreprise, des poursuites judiciaires de ceux qui commettent des actes de VBG sont applicables, le cas échéant, en respectant les droits et la dignité de la victime, y compris le droit à l'agence, à la confidentialité et à la sécurité.
- Tous les employés, y compris les bénévoles et les sous-traitants sont fortement encouragés à signaler des actes réels ou suspects de VBG par un collègue de travail. Les rapports doivent être pris en conformité avec la procédure spécifique pour la gestion de plaintes VBG.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir les agissements définis ci-dessus ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

⁹ Est considéré comme une exploitation, toute relation qui constitue l'exploitation sexuelle, c'est-à-dire tout abus ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel (y compris le pouvoir lié au genre) ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais non limité à, profiter financièrement, socialement ou politiquement de l'exploitation sexuelle d'un autre.

L'entreprise doit favoriser, par des politiques et pratiques, un environnement sans craintes de représailles et qui encourage l'établissement de rapports et de responsabilité pour ceux qui commettent des actes de VBG.

- Les superviseurs et les gestionnaires ont le mandat de faire rapport et de prendre des mesures à l'encontre de l'action supposée ou réelle de VBG comme ils ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et tiennent leurs subordonnés directs responsables. À défaut de le faire, ils s'exposent à des sanctions.
- Aucun Employé et apprenant de l' ONG/Agence, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.
- Aucun Employé et apprenant de l'ONG ou l'agence, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies des faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.
- Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement et les violences sexuelles contre les femmes, la pédophilie et le respect des us et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement, abus, violences sexuelles, pédophilie (cfr : (i) Résolution 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants) sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour poursuites les judiciaires par l'autorité publique compétente s'il échet, uniquement avec l'accord de la victime.
- Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : ((i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi et l'exploitation des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise.

Il est formellement interdit pour tous les employés :

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
 - avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ;
 - avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail.
- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas de VBG par les gestionnaires l'ONG ou l'agence ou le Responsable n'empêche pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagées par les autorités compétentes.

Ce code/règlement et les trois (3) annexes ci-joints entreront en application après vulgarisation et signature par les parties concernées.

II. ANNEXES

ANNEXE I « RESPONSABLE ONG/AGENCES »

Pour s'assurer que les principes ci-dessus sont mis en œuvre efficacement, l'ONG ou l'agence s'engage à faire en sorte que :

7. Tous les employés ayant un rôle de supervision du personnel (gestionnaires et superviseurs) signent le code de conduite-Annexe II décrivant leurs responsabilités en matière de mise en œuvre des engagements de l'entreprise et d'appliquer les responsabilités individuelles dans le 'code de conduite'.
8. Tous les employés signent le code de conduite-Annexe III de l'ONG ou l'agence confirmant leur accord pour se conformer à des normes de comportement, et non de se livrer à des activités entraînant la VBG.
9. L'affichage des codes de conduite-Annexes I et III en bonne place et bien en vue dans des camps de travailleurs, les bureaux et dans les parties communes de l'espace de travail. Une copie de l'Annexe III dans la langue qu'ils ont choisie est fournie à chaque travailleur.
10. S'assurer que les copies affichées et distribuées des exemplaires des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les sites de travail ainsi que de tout le personnel international dans leur langue maternelle.
11. L'organisation met en œuvre efficacement le mécanisme convenu, de communiquer des informations à la coordination du projet pour des améliorations et mises à jour au besoin.
12. Tous les employés suivent un cours de formation de base sur la VBG et le Code de Bonne Conduite avant de commencer le travail sur le site afin de s'assurer qu'ils sont familiers avec les engagements de l'organisation concernant les codes de conduite.
13. Tous les employés suivent une formation régulière obligatoire, mené par des acteurs spécialisés pour la durée du contrat à partir de la première formation d'initiation avant le début du travail pour renforcer la compréhension des normes de comportement du projet, y compris le code de conduite. Ces activités seront conçues pour invoquer un changement de comportement, contestant la répartition inégale du pouvoir qui soutient et promeut la VBG, y compris l'exploitation sexuelle, l'abus et le harcèlement.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu le Code de Conduite, y compris l'Annexe I qui précède, et au nom de l'ONG ou l'agence, j'accepte de me conformer aux normes qu'ils contiennent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités de promouvoir les normes comportementales ESHS du projet, et de prévenir et répondre à la VBG. Je comprends que toute action incompatible ou non conforme avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe I peut entraîner des sanctions disciplinaires à mon encontre.

Nom de l'entreprise : _____

Date :

Nom complet : _____

Lu et approuvé :

Titre : _____

Signature :

ANNEXE II « GESTIONNAIRES ET SUPERVISEURS »

Les gestionnaires et les superviseurs (employés avec un rôle de supervision du personnel) à tous les niveaux ont la responsabilité de faire respecter l'engagement de l'entreprise tel que décrit dans le Code de Bonne Conduite, y compris l'Annexe I. Cela signifie que les gestionnaires ont une lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et empêche la VBG, tout en tenant responsables leurs auteurs. Pour être efficace, les gestionnaires et superviseurs devront soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite. À cette fin, les gestionnaires et superviseurs doivent se conformer aux responsabilités comme gestionnaires et superviseurs, mais également comme travailleurs (Annexe II et III). Ce faisant, ils s'engagent à maintenir la sécurité de la mise en œuvre du projet, ainsi qu'un environnement libre de tout VBG sur le lieu de travail et au sein de la communauté locale.

Ces responsabilités incluent mais ne sont pas limités à :

Mise en œuvre

- Afin de garantir la plus grande efficacité des codes de conduite-Annexe I et III :
 - i. Afficher distinctement les codes de conduite Annexe I et III bien en vue, à la fois pour le personnel et les communautés au camp des travailleurs, bureaux, et dans les espaces publics de l'espace de travail. Des exemples de places publiques incluent les Salles d'attente, de repos et les halls d'entrée, la cantine et les cliniques de santé, les zones où sont stockés et surveillés les machines, etc.
 - ii. S'assurer que toutes les copies affichées et distribuées des Annexes I et III sont traduites dans la langue appropriée d'utilisation dans les domaines de travail ainsi que dans la langue maternelle de tout le personnel international.
- Contribuer à expliquer les codes de conduite-Annexe I et III à l'ensemble du personnel.
- S'assurer que :
 - i. Tous les travailleurs sous sa supervision signent le code de conduite-Annexe III, y compris la reconnaissance qu'ils l'ont lu et approuvé.
 - ii. Les listes de l'ensemble du personnel et des exemplaires signés de chaque code de conduite sont fournis par l'ONG ou l'agence et à la IUTGFS.
 - iii. Tout le personnel participe à la formation sur la VBG et le Code de Bonne Conduite et que les membres sous sa supervision y participent également comme indiqué ci-dessous.
 - iv. le superviseur favorise un environnement encourageant le personnel à signaler les incidents de VBG confidentiellement par l'intermédiaire du mécanisme de gestion de plaintes du projet.
- Dans le respect des lois applicables et au meilleur de ses capacités, empêcher que les auteurs d'exploitation sexuelle et de violence ne soient pas engagés, recrutés de nouveau ou redéployés.
- S'assurer que lors de l'engagement d'un partenariat, d'un sous-traitant, d'un fournisseur ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Incorporent le code de conduite- Annexes I, II et III sous forme de pièces jointes.
 - ii. Incluent les langues appropriées nécessitant de telles entités contractantes et les individus, et leurs employés et bénévoles, à se conformer au code de conduite-Annexe I.
 - iii. Dire expressément que la non-observance par ces entités ou personnes, le cas échéant, de se conformer aux normes définies par le Code de conduite, prendre des mesures préventives contre la VBG, enquêter sur les allégations de VBG, ou à prendre des mesures correctives lorsqu'un cas de VBG a eu lieu, n'est pas seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux codes de-Annexe I mais aussi

de résiliation d'accords pour travailler sur l'offre ou le projet.

- Fournir un appui aux partenaires chargés de la mise en œuvre des activités environnementales et sociales (UTGSF, DNACPN) et à d'autres acteurs de la société civile et des ONG VBG pour créer et diffuser des initiatives de sensibilisation interne au travers des campagnes de sensibilisation et des stratégies de changement de comportement.
- Rendre compte et agir conformément au protocole de réponse de tout acte réel ou supposé de VBG. Les gestionnaires ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'ONG ou l'agence et faire leurs comptes rendus directs grâce à la mise en œuvre de mesures disciplinaires appropriées. Le défaut d'agir sur les actes supposés ou réels de VBG commis par leurs rapports peut entraîner des mesures disciplinaires.

Formation

- Tous les gestionnaires et superviseurs sont tenus d'assister à un cours de formation pour gestionnaires avant de commencer les travaux afin de s'assurer qu'ils connaissent bien leurs rôles et responsabilités dans le respect des engagements relatifs aux codes de conduite de VBG. Cette formation s'appuiera sur cours de formation de VBG et les codes de conduite, exigée de tous les employés et gestionnaires pour avoir la compréhension nécessaire et le soutien technique nécessaires pour remplir leur rôle dans le cadre de leurs fonctions dans le projet.
- Les gestionnaires et superviseurs sont tenus d'assister et d'aider lors des cours de formation organisés par le projet pour tous les employés. Les gestionnaires seront tenus de démarrer les formations et d'annoncer les renseignements nécessaires pour évaluer les expériences de formation et fournir des conseils sur l'amélioration de l'efficacité de la formation.
- S'assurer que du temps est accordé pendant les heures de travail pour que le personnel assiste à la formation d'initiation obligatoire sur la prévention de la VBG ainsi que le code de conduite et ses Annexes du projet.

Réponse

- En ce qui concerne la VBG :
 - iv. Si un gestionnaire ou un superviseur développe des préoccupations ou des soupçons à l'égard de toute forme de VBG par l'un de ses rapports directs, ou par un employé d'un autre prestataire de service, il est nécessaire de signaler le cas en utilisant les procédures établies.
 - v. Si le gestionnaire chargé des VBG a un conflit d'intérêts en raison de relations familiales ou personnelles avec la survivante et/ou l'auteur, il/elle doit informer l'entreprise concernée, en charge de la gestion de plaintes VBG. L'entrepreneur sera tenu de nommer un autre gestionnaire sans conflit d'intérêt pour répondre aux plaintes.
 - vi. S'assurer que toute question de VBG est signalée au Coomit  Villageois d'Eveil et d'Alerte (CVEA), à l'UTGFS et à la Banque mondiale dans les 24 heures de sa détection et indépendamment de sa vérification.
- Le manquement pour les gestionnaires et superviseurs de faire rapport ou de se conformer aux dispositions de VBG et du VAC peut faire l'objet de mesures disciplinaires, à déterminer et adopter par le Directeur de l'entreprise ou un équivalent d'un rang plus élevé.
- En définitive, le fait de répondre efficacement aux cas de VBG par les gestionnaires et superviseurs de l'entreprise n'empêche pas des éventuelles actions judiciaires qui pourraient être engagées par les autorités compétentes.

Je reconnais, par la présente, que j'ai lu ce qui précède, le code de conduite-Annexe II, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux exigences en matière de VBG et ESHS. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite, y compris

l'Annexe II ou l'échec à prendre des mesures prescrites qui y sont contenues peut entraîner des mesures disciplinaires en mon contre.

Signature : _____
Nom complet : _____
Titre : _____
Date : _____

ANEXE III « EMPLOYE »

Je, soussigné _____, reconnais que le respect des normes environnementales, sanitaires et de sécurité sociale (ESHS), conformément aux exigences en matière de santé et de sécurité au travail du projet (SST), et la prévention de VBG, y compris l'exploitation et la violence sexuelle ainsi que le harcèlement sexuel, est important.

L'entreprise estime que participer à des actes de VBG lorsqu'on est employé par le projet - que ce soit sur le lieu de travail, dans les alentours du lieu de travail, ou dans les communautés limitrophes - constitue un acte d'inconduite grave et mène à des sanctions, pénalités ou à une cessation potentielle d'emploi. Des poursuites par la police de ceux qui commettent la VBG peuvent être engagées, uniquement avec l'accord de la victime.

Je suis d'accord que tout en travaillant sur le projet, je vais :

11. Assister et participer activement aux cours de formation liés à l'ESHS, l'OHS, le VIH/SIDA, la VBG tel que recommandé par mon employeur.
12. Adhérer à une politique de zéro-alcool pendant les heures de service, et m'abstenir de l'usage de stupéfiants ou d'autres substances, qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
13. Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans), et les hommes sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, fortune, infirmité, naissance ou toute autre situation.
14. Ne pas utiliser un langage ou un comportement harcelant, abusif, sexuellement provocant ou humiliant envers les femmes, les enfants ou les hommes, et qui constitue un acte de violence basée sur le genre.
15. Ne pas s'engager dans le harcèlement sexuel, par exemple, en faisant des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles, et d'autres comportement physique ou verbal, de nature sexuelle, y compris les actes subtils de tels comportements (par exemple regarder quelqu'un de haut en bas; les baisers, les hurlements ou bruits de claquement; traîner autour de quelqu'un; siffler et chahuter; donner des cadeaux personnels; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un ; etc.).
16. Ne pas solliciter des faveurs sexuelles en étant employé par le projet (par exemple, faire des promesses ou un échange de traitement favorable, y compris de l'argent, dépendant d'actes sexuels) ou d'autres formes d'humiliation, de dégradation ou d'exploitation.
17. Ne pas participer à une activité sexuelle ou une activité avec des enfants - y compris le toilettage, ou contacter via les médias numériques. La croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
18. S'engager dans de nouvelles relations avec des filles de moins de 18 ans, y compris épouser une jeune fille de moins de 18 ans.
19. Ne pas avoir des interactions avec les membres des Communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant l'abstention ou de promesse d'attribution de prestations (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de sexe, telles l'activité sexuelle (Invitation de sexe transactionnel par les membres de la communauté en échange d'argent ou d'autres services) est considérée comme "non-consensuelles" et l'exploitation dans le champ d'application du présent code et de l'employé par le projet.
20. Envisager de faire de déclaration auprès de la partie en charge de la gestion de plaintes VBG ou à mon responsable toute suspicion ou actes réels de VBG par un autre travailleur ou tout projet d'infractions au présent code de conduite.

Sanctions

Je comprends que si je viole le présent code de conduite-Annexe III, mon employeur prendra des mesures disciplinaires, conformément aux lois en la matière et au code de travail de la RDC, qui pourraient inclure :

6. Blâme ;
7. Réprimande ;
8. Mise à pied dans les limites de l'article 57 du Code du travail ;
9. Licenciement avec préavis ; et
10. Licenciement sans préavis dans les conditions fixes aux articles 72 et 74 du Code du travail.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité (ESHS) soient respectées. Que j'adhère à l'hygiène et la sécurité au plan de gestion. Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG. Les actions de ce type seront considérées comme une infraction au présent code de conduite- Annexe III. Je reconnais par la présente que j'ai lu/compris le code de conduite qui précède, et accepte de me conformer aux normes qu'il contient et comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre à l'ESHS, l'OHS, et les questions de VBG. Je comprends que toute action incompatible avec le présent code de conduite, y compris l'Annexe III ou le défaut de prendre des mesures qui y sont prescrites peut entraîner des mesures disciplinaires à mon encontre.

Signature : _____

Nom complet : _____

Titre : _____

Date : _____

Pour tout cas de plainte de quelque nature que ce soit, prière contacter les personnes suivantes :

5. , Point focal VBG
6., Point focal Environnement/Social
7., Président/Directeur Général

Fait à, le xx xx xxxx.

Pour la Direction de l' ONG/Agence