



AfricaRice



**ACCÉLÉRATION DES IMPACTS DE LA RECHERCHE CLIMATIQUE DU CGIAR POUR
L'AFRIQUE (AICCRA, ACCELERATING IMPACTS OF CGIAR CLIMATE RESEARCH FOR
AFRICA) (P173398)**

PROCÉDURE DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE (PGMO)

POUR

ACTIVITÉS DE LA COMPOSANTE MALI

PRÉPARÉ PAR

Centre du riz pour l'Afrique (AFRICARICE)

Avril 2022

Contents

1.0	INTRODUCTION/CONTEXTE DU PROJET	6
1.1	Introduction	6
1.2	But et objectifs du PGMO	6
1.3	Le projet et ses composantes	7
1.4	Activités de la composante Mali	8
2.0	APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LE PROJET	10
2.1	Besoin de main-d'œuvre.....	10
2.2	Calendrier des besoins en main-d'œuvre	16
3.0	ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES SOCIAUX POTENTIELS.....	16
4.0	BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS	24
4.1	Base législative du PGMO	24
4.2	Relation employeur-travailleur	24
4.3	Travail forcé et travail des enfants.....	24
4.4	Salaires et déductions	25
4.5	Femmes.....	25
4.6	Heures de travail et heures supplémentaires.....	25
4.7	Congés.....	26
4.8	Droit de constituer une association	26
4.9	Périodes de repos	27
4.10	Conditions de résiliation	27
4.11	Non-discrimination et égalité des chances.....	27
5.0	BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	27
6.0	CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE.....	29
7.0	PERSONNEL RESPONSABLE	34
8.0	LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES.....	35
8.1	Discrimination et exclusion des groupes vulnérables/défavorisés.....	35
8.2	Conflits concernant les conditions d'emploi.....	35
8.3	Travail forcé	36
8.4	La santé et la sécurité au travail	36

8.5	Exploitation et Abus Sexuelle (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS).....	37
8.6	COVID-19.....	38
8.7	Surveillance et rapports.....	38
8.8	Diffusion et sensibilisation.....	38
9.0	ÂGE D'EMPLOI.....	38
10.0	TERMES ET CONDITIONS.....	39
11.0	MÉCANISME DE RÉCLAMATION.....	40
11.1	Le mécanisme de règlement des griefs du CGIAR	40
11.2	Mécanisme de règlement des Griefs du projet AICCRA Mali	43
11.3	Mécanisme de règlement des plaintes concernant les EAS/HS	43
12.0	GESTION DES PARTENAIRES.....	43
12.1	Sélection des partenaires.....	44
12.2	Dispositions contractuelles.....	44
12.3	Suivi de la performance	44
13.0	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	44
14.0	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	44
	ANNEXES	45
	Annexe 1 : Code de conduite individuel (exemple AICCRA)	46
	Annexe 2 : Classification des incidents selon la Banque mondiale.....	49
	Annexe 3 : Formulaire d'enquête sur les incidents	50
	Annexe 4 : Plan de rapport d'incident.	52
	Annexe 5 : Exigences E&S pour les sous-bénéficiaires	53
	Annexe 6 : Prestataires de services VBG.....	56

Liste des tableaux

Tableau 1 : Portée des travaux des partenaires sur le projet AICCRA Mali	9
Tableau 2 : Personnel de l'ABC travaillant sur le projet AICCRA Mali.....	11
Tableau 3: Liste des travailleurs contractuels sur le projet AICCRA Mali	13
Tableau 4 : Risques liés au travail et mesures d'atténuation	19
Tableau 5 : Comparaison entre les dispositions du Code du travail malien et les exigences principales de la NES2	30
Tableau 6 : Rôles et responsabilités.....	34
Tableau 7 : Termes et conditions.....	39

ACRONYMES

ABC	Alliance Bioversité-CIAT
AICCRA	Accélérer les impacts de la recherche climatique du CGIAR pour l'Afrique
CCAFS	Changement climatique, agriculture et sécurité alimentaire
CIAT	Centre d'agriculture tropicale internationale
SIC	Service d'information climatique
CdC	Code de conduite
AIC	Agriculture intelligente face au climat
E&S	Environnemental et social
CES	Cadre environnemental et social
PGES	Plan de Gestion Environnemental et social
NES	Normes environnementales et sociales
VBG	La violence Basé sur le Genre
MRG	Mécanisme de Règlement des Griefs
IDA	Association internationale de développement
IPFRI	Institut international de recherche sur les politiques alimentaires
IRI	Institut international de recherche sur le climat et la société
IRRI	Institut international de recherche sur le riz
OIT	Organisation internationale du travail
OMS	Organisation mondiale de la santé
ONG	Organisation non gouvernementale
PGMO	Procédures de gestion de la main d'œuvre
SST	La santé et la sécurité au travail
EPI	Équipement de Protection Individuelle
EAS/HS	Exploitation et abus sexuels/harcèlement sexuel
PEPP	Plan d'engagement des parties prenantes

1.0 INTRODUCTION/CONTEXTE DU PROJET

1.1 Introduction

Cette procédure de gestion de la main-d'œuvre (PGMO) a été élaboré le Centre du riz pour l'Afrique (AfricaRice) pour guider l'atténuation et la réponse aux principaux risques liés à la Santé et le Sécurité au Travail (SST) identifiés pour le projet AICCRA Mali. AfricaRice est le chef de file institutionnel du projet AICCRA Mali et détient la responsabilité principale de l'évaluation et de l'atténuation de tous les risques environnementaux et sociaux sur les activités du projet. AfricaRice a préparé ce PGMO pour servir de base et fournir aux partenaires et travailleurs du projet une compréhension claire des dispositions requises en matière d'emploi.

Ce PGMO constituera un instrument d'orientation pour AfricaRice et tous les autres partenaires mettant en œuvre des activités dans le cadre du projet AICCRA Mali. Sur la base de ce PGMO, les partenaires de subvention individuels peuvent être tenus de préparer des plans de gestion de la santé et la sécurité au travail distincts proportionnés aux risques de leurs activités pour atténuer les risques.

Les autres partenaires de mise en œuvre du projet AICCRA au Mali comprennent l'Institut international de recherche sur les politiques alimentaires (IFPRI), l'Alliance Bioversity-CIAT (ABC), l'Institut international de recherche sur le riz (IRRI), le Centre international de recherche en agroforesterie (ICRAF), WorldFish et l'Institut international de recherche sur le climat et la société (IRI, International Research Institute for Climate and Society).

1.2 But et objectifs du PGMO

Le but de cet instrument est de faciliter l'identification des différents types de travailleurs susceptibles d'être impliqués dans le projet et de définir les modalités selon lesquelles ces travailleurs seront gérés conformément aux exigences du Code du travail malien et les objectifs de la Norme Environnementale et Sociale N°2 (NES2) de la Banque Mondiale : Emploi et Conditions de travail et la NES4 : Santé et sécurité des communautés du Cadre Environnemental et Social (CES).

Le PGMO va également fournir une approche méthodique et cohérente pour traiter les enjeux, les impacts et les risques liés au travail, susceptibles d'émaner de la mise en œuvre de ce projet. Et en même temps, faciliter l'identification des divers types de travailleurs susceptibles d'être impliqués dans le projet.

En cohérence avec la NES-2, ce PGMO vise à :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances entre les travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, y compris les travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES2), les travailleurs migrants, les travailleurs sous contrat, les travailleurs communautaires et les travailleurs de la chaîne d'approvisionnement, selon le cas ;
- Empêcher le recours à toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet conformément à la réglementation nationale ;
- Respecter les conditions d'emploi et de travail du personnel des institutions impliquées et celui des sous-traitants ;
- Respecter les conditions sociales et environnementales sur les chantiers ;

- Promouvoir les comportements positifs des travailleurs lors de la mise en œuvre du projet ;
- Réduire les impacts négatifs du projet ;
- Établir un cadre de gestion de la main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée engagée dans la mise en œuvre du projet et la protéger des risques potentiels pour la santé et la sécurité au travail ;
- Veiller à ce qu'un système fiable et efficace de règlement des griefs existe pour répondre aux préoccupations de tous les employés en temps opportun et de manière équitable ;
- Instituer des mesures pour prévenir les violences sexuelles et sexistes potentielles sur les lieux de travail et dans les activités de mise en œuvre du projet en général.

Il est important de noter que ce PGMO est un document évolutif et sera mis à jour au fur et à mesure que la portée des travaux et les exigences de la main-d'œuvre changeront.

1.3 Le projet et ses composantes

Le projet AICCRA, financé par la Banque mondiale, soutient les programmes et activités du Groupe consultatif pour la recherche agricole international (CGIAR) sur le changement climatique, l'agriculture et la sécurité alimentaire (CAAFS) qui sont spécifiquement destinés à l'Afrique et vise à aider à mettre à l'échelle les programmes CCAFS-Afrique les plus stratégiques et les plus efficaces, en favorisant la résilience au changement climatique et l'amélioration de la sécurité alimentaire dans les pays cibles. L'objectif du projet de développement est de renforcer la capacité des partenaires et des parties prenantes du CCAFS, et d'améliorer l'accès aux services d'information climatique et aux technologies agricoles intelligentes validées dans les pays africains éligibles à l'Association Internationale de Développement (IDA) de la Banque mondiale. Le projet AICCRA comblera une lacune importante en mettant la recherche et l'innovation de pointe du CGIAR à la disposition des systèmes nationaux de recherche agricole (SNRA) et d'autres acteurs clés en Afrique. Il soutiendra la création de connaissances et les activités de renforcement des capacités pour permettre aux acteurs régionaux et nationaux de mettre à l'échelle les innovations de l'agriculture intelligente face au climat (AIC). Il y parviendra en encourageant les partenariats entre le CGIAR et les instituts de recherche locaux, les universités, les organisations de la société civile, les organisations d'agriculteurs et les entreprises privées. Le projet AICCRA facilitera le développement de Services d'Information Climatique (SIC) et encouragera l'adoption de solutions AIC dans les sous-régions d'Afrique qui sont extrêmement vulnérables au changement climatique.

L'objectif du projet de développement est de renforcer les capacités techniques, institutionnelles et humaines nécessaires pour améliorer le transfert d'informations pertinentes pour le climat, les outils de prise de décision et les technologies à l'appui des efforts de mise à l'échelle dans les pays éligibles à l'IDA en Afrique. Sur la base de cet objectif global, le projet est structuré en quatre composantes :

Composante 1. Génération et partage des connaissances : Soutenir la génération et le partage de produits et d'outils de connaissances conçus pour combler les lacunes critiques dans la conception et la fourniture de services climatiques agricoles, permettre une planification des investissements en fonction du climat et contribuer à la conception de politiques visant à promouvoir l'adoption de pratiques de AIC au niveau régional, sous régional et national.

Composante 2. Renforcer le partenariat pour la prestation : Renforcer les capacités des principales institutions régionales et nationales en Afrique subsaharienne tout au long du continuum recherche-développement pour anticiper les effets du climat et accélérer l'identification, la hiérarchisation et l'adoption des meilleures mesures d'adaptation.

Composante 3. Validation des innovations en matière d'agriculture intelligente face au climat par le biais de projets pilotes : Soutenir le test et la validation (y compris l'inclusion sociale et de genre) des technologies AIC dans les stations de recherche et dans les champs des agriculteurs ; relier les paquets technologiques AIC validés aux systèmes de transfert de technologie ; et améliorer l'accès des agriculteurs et des autres acteurs de la chaîne de valeur aux services de conseil agricole éclairés par le climat pour éclairer la prise de décision sur le choix de la technologie et la gestion des entreprises.

Composante 4. Gestion du projet : Soutenir la mise en œuvre quotidienne, la coordination, la supervision et la communication globale et la gestion (y compris les passations de marchés, la gestion financière, le suivi et l'évaluation, la réalisation d'audits et l'établissement de rapports) des activités et des résultats du projet, par la fourniture de biens, de services de conseil, de services autres que de conseil, de formations et d'ateliers, de frais de fonctionnement et le paiement des salaires du personnel à cette fin.

1.4 Activités de la composante Mali

Le Mali est un grenier à riz en Afrique de l'Ouest, fournissant une quantité substantielle de l'approvisionnement en riz de la région, mais est également très vulnérable à la variabilité et aux changements climatiques. Le projet AICCRA au Mali vise à renforcer les capacités techniques, institutionnelles et humaines nécessaires pour accélérer l'adoption à grande échelle de l'ensemble constitué par les services d'agriculture intelligente face au climat (AIC) et les Systèmes d'information climatique par des centaines de milliers d'agriculteurs et d'agricultrices au Mali. Le projet se concentre sur le riz et les chaînes de valeur opérationnelles associées (légumineuses, légumes, tubercules, poissons et arbres) et vise à améliorer la résilience à la sécheresse, aux inondations dans les systèmes pluviaux, au froid et à la rareté de l'eau dans les systèmes irrigués. Dirigé par AfricaRice et avec les partenaires du CGIAR, et les acteurs nationaux publics et privés, la composante AICCRA-Mali aborde la limitation actuelle des données à la fois pour l'aide à la décision à la ferme et l'investissement dans la recherche et la prise de décision politique via la cartographie des risques climatiques et la surveillance des cultures de riz en temps quasi réel et l'évaluation de l'impact du changement climatique ; améliore l'accès à des services climatiques axés sur la demande, rentables et opportuns ; et renforce les capacités de l'Agence nationale de la météorologie (Mali-Météo) dans les services en temps réel. Le projet AICCRA-Mali s'appuie sur les travaux existants qui ont introduit et validé les technologies d'AIC au Mali et déploiera des cadres bien établis pour donner la priorité aux aspects genres et inclusion sociale qui correspondent le mieux aux contextes biophysiques et socio-économiques locaux.

Des mécanismes de financement durables, y compris des modèles commerciaux, seront testés et des notes d'orientation élaborées pour intégrer les options les mieux adaptées et inclusives du genre dans les services de conseil. Les capacités locales seront également renforcées dans le cadre de l'amélioration de la gestion de l'eau et des systèmes d'irrigation, des installations de stockage résilientes au climat et des technologies de transformation, tout en promouvant des solutions basées sur le genre, des mesures communautaires, la gouvernance et l'organisation. Les activités couvrent les trois principales composantes du projet AICCRA et contribuent spécifiquement à :

Composante 1 : Connaissances et services

Activité 1.2.1 : Développement de centres de données agricoles et de systèmes d'aide à la décision:

Développement d'un système de surveillance et de prévision pour les zones de culture du riz et le rendement, salles de cartes pour les informations climatiques accessibles sur le Web, prévisions météorologiques spécifiques à l'emplacement, centres de données agricoles, cartes itératives des zones à risques liées au climat, outil de cartographie de l'adéquation des basfonds pour le développement agricole avec une biodiversité et des services écosystémiques bien préservés, et un calendrier cultural

pour éviter la sécheresse et les inondations dans les systèmes rizicoles pluviaux, au froid et au manque d'eau et dans les systèmes rizicoles irrigués.

Activité 1.2.2 : Renforcement des services de conseil numérique sur le climat : Renforcement de la capacité des services d'agrométéorologie et des systèmes agro-climatiques sur la base de l'évaluation des besoins.

Composante 2 : Partenariats pour la livraison

Activité 2.2.1 : Appui au renforcement des services nationaux de météorologie en temps réel : Développement d'outils à haute résolution en ligne pour l'analyse de données météorologiques, d'un système de prévision climatique de dernières Générations (NextGen) et d'un portail d'informations en ligne interactif pour la fourniture d'informations en temps réel à haute résolution. Renforcement des capacités des systèmes météorologiques nationaux dans le déploiement efficace des outils.

Activité 2.2.3 : Renforcer les capacités des prochains utilisateurs des secteurs public et privé pour soutenir la mise en œuvre des packages technologiques d'AIC: Renforcement des capacités des acteurs du riz et des chaînes de valeur opérationnelles associées dans le déploiement des ensembles AIC et SIC intégrés au genre et socialement inclusifs (amélioration de la gestion de l'eau et des systèmes d'irrigation, espèces et variétés intelligentes face au climat, petite agro-industrie, installations de stockage résilientes au climat et des technologies de transformation).

Activité 2.2.4 : Développer les cadres nationaux existants ou renforcer les nouveaux cadres nationaux pour les services climatologiques (CNSC) : Évaluation de référence pour les services climatologiques ; Atelier national de consultation des parties prenantes sur les services climatologiques ; Élaboration d'un plan d'action national et stratégique et lancement du CNSC.

Composante 3 : Soutenir l'adoption d'innovations agricoles intelligentes face au climat par le biais de projets pilotes

Activité 3.2.1 : Identifier et hiérarchiser l'intelligence en matière de climat, de genre et d'inclusion sociale des packages AIC : Elaboration d'un plan d'action genre et changement climatique ; Évaluation des risques climatiques et de vulnérabilité ; Priorisation des technologies AIC et SIC groupées spécifiques à un emplacement ; Renforcer les mécanismes de promotion des innovations dans les pratiques résilientes au changement climatique et les solutions naturelles.

Activité 3.2.2 : Sensibiliser et identifier les mécanismes de mise à niveau des meilleures options d'AIC : Démonstration et diffusion des technologies groupées AIC et SIC ; Identification et promotion de mécanismes financiers durables sexospécifiques.

Activité 3.2.3 : Intégrer des options intelligentes face au climat et des systèmes de conseil SIC sur mesure pour des chaînes de valeur spécifiques : Notes d'orientation pour l'intégration des technologies AIC et SIC groupées dans les systèmes consultatifs nationaux ; Fiches d'information et publications pour partager les expériences et les leçons apprises avec les partenaires publics et privés.

Tableau 1 : Portée des travaux des partenaires sur le projet AICCRA Mali

Partenaire	Étendue des travaux
AfricaRice	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination globale du projet. • Suivi et évaluation globale du projet. • Coordination globale et gestion des risques environnementaux et sociaux. • Renforcer la capacité des partenaires nationaux à fournir les produits et les résultats du projet de manière intégrative et collaborative.

Partenaire	Étendue des travaux
ABC	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités des partenaires nationaux en matière de priorisation AIC et SIC, de planification des investissements et de financement durable.
IFPRI	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation de l'intelligence en matière de genre et d'inclusion sociale des packages AIC et SIC. Options politiques pour soutenir la mise à l'échelle des packages AIC et SIC inclusifs.
WorldFish	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités, sensibilisation et options politiques pour la mise à l'échelle des systèmes intégrés riz-poisson.
IRRI	<ul style="list-style-type: none"> • Technologie satellitaire pour la surveillance des cultures de riz, l'estimation du rendement, la prévision et l'évaluation de l'impact du changement climatique
ICRAF	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités, démonstration, options politiques pour la mise à l'échelle des systèmes riziocoles intégrés
IRI	<ul style="list-style-type: none"> • Renforcement des capacités de Mali-Meteo dans la génération de séries chronologiques de données climatiques spécifiques à un emplacement, d'un système de prévision climatique de nouvelle génération (NextGen) et d'informations climatiques interactives en ligne.

2.0 APERÇU DE L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE SUR LE PROJET

2.1 Besoin de main-d'œuvre

Les travailleurs du projet, conformément à la NES2, désignent les travailleurs qui seront employés ou engagés, que ce soit à temps plein, à temps partiel, temporaire, saisonnier ou en tant que travailleur migrant. La NES2 classifie les travailleurs du projet en quatre grandes catégories :

- a. **Travailleurs directs** : Personnes employées ou engagées directement par l'Emprunteur (en l'occurrence Alliance Bioversity-CIAT) pour travailler sur le projet.
- b. **Travailleurs contractuels** : Personnes employées ou engagées par des sous-traitants (dans ce cas, les travailleurs des partenaires) pour effectuer des travaux liés aux activités principales du projet, quel que soit leur emplacement.
- c. **Travailleurs des fournisseurs principaux¹** : Personnes employées ou engagées par les principaux fournisseurs de biens et de matériaux pour les activités principales du projet.
- d. **Travailleurs communautaires** : Personnes employées ou engagées dans la fourniture de la main-d'œuvre communautaire².

Le projet AICCRA Mali engagera à la fois des travailleurs directs et des travailleurs contractuels, mais ne sollicitera pas les services de fournisseurs principaux ou de travailleurs communautaires.

Travailleurs directs : Les travailleurs nationaux et internationaux de l'Alliance Bioversité-CIAT (ABC) affectés à la mise en œuvre de certaines activités dans le cadre du projet AICCRA Mali seront considérés comme travailleurs directs. En effet, ABC est le client principal et le coordinateur général des activités du

¹ Les fournisseurs principaux sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

² Il s'agit de cas où la main-d'œuvre est fournie par la communauté en tant que contribution au projet, ou lorsque des projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit.

projet AICCRA. Les travailleurs de l'ABC seront soumis aux termes et conditions de leurs contrats de travail régis par les politiques de l'alliance et la réglementation malienne. Le personnel de l'ABC de la composante AICCRA Mali est listé dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 : Personnel de l'ABC travaillant sur le projet AICCRA Mali

#	Nom	Position	Rôle dans le projet AICCRA	Mode d'engagement sur AICCRA (temps plein/temps partiel, temporaire)	Type d'employé (personnel recruté sur le plan national/international)	Calendrier (toutes les étapes/étape de mise en œuvre, étape d'achèvement)
1	Grosjean Godefroy	Climate Action Asia Leader régional et leader mondial des services de conseil	Planification des investissements et finance durable	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
2	Marie Ena Derenoncourt	Spécialiste de l'investissement intelligent en matière de genre	Finance inclusive et durable	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre

Travailleurs contractuels : Au Mali, ABC a sous-traité AfricaRice par le biais d'un accord de partenariat de performance pour diriger et coordonner la mise en œuvre du projet AICCRA Mali. AfricaRice a affecté une partie de son personnel national et international basé au Mali pour coordonner et mettre en œuvre les principales activités dans le cadre du projet. Ce personnel comprend le scientifique principal, les agents scientifiques, les associés de recherche et le personnel de soutien. IRI détient également des accords de partenariat de performance qui incluent le renforcement des capacités techniques du personnel de Mali-Météo. L'IRI n'a pas de présence physique et de personnel basé au Mali. Ils travaillent à distance depuis l'Université de Columbia aux États-Unis d'Amérique pour mener leurs activités au Mali. AfricaRice, en tant qu'institution leader, a en outre accordé des sous-subsventions à des institutions nationales, notamment l'Institut d'Economie Rurale (IER), Mali Météo et l'Office du Niger pour mettre en œuvre certaines activités clés du projet AICCRA Mali.

Fonctionnaires du gouvernement : L'Institut d'Economie Rurale, le Mali-Météo et l'Office du Niger sont des institutions gouvernementales et les personnels affectés aux activités du projet sont tous des fonctionnaires de l'Etat. Le personnel de ces institutions restera soumis aux termes et conditions de leur emploi existant dans le secteur public, qui sont régis par la Constitution du Mali, le Code du travail (loi n° 92-020 du 23 septembre 1992) et d'autres lois du travail. Il n'y aura pas de transfert légal de leur emploi ou de leur engagement au projet. Néanmoins, ils sont tenus par les termes de leur contrat de mettre en œuvre les activités du projet conformément aux mesures de santé et de sécurité au travail contenues dans le présent PGMO dont l'interdiction de toutes sortes de travail forcé ou de travail des enfants ainsi que les mesures sur les Exploitations et Abus Sexuels et les Harcèlements Sexuels (EAS/HS).

La portée du projet AICCRA Mali ne prévoit pas l'engagement de forces de sécurité et de travailleurs migrants. Conformément à la législation sur le travail des enfants, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas autorisées à travailler sur le projet car les principales activités du projet peuvent dépasser leur capacité. Le projet n'aura pas de travailleurs communautaires tels que définis dans la NES2. L'utilisation

de travailleurs migrants et saisonniers n'est pas prévue dans le cadre du projet AICCRA Mali. La main-d'œuvre agricole non qualifiée qui pourrait être nécessaire pour éliminer les mauvaises herbes sur les sites de démonstration sera recrutée dans les communautés hôtes voisines. Ces ouvriers non qualifiés seront embauchés et gérés comme des travailleurs contractuels. Ils disposeront de contrats de travail à court terme conformément aux exigences de la législation du travail malienne et de la NES2 de la Banque mondiale. Un contrat incluant un code de conduite sera délivré à ces travailleurs.

Consultants : Le projet peut occasionnellement engager des consultants pour entreprendre des études de recherche et d'évaluation clés et préparer d'autres documents de diffusion essentiels au cours des deuxième et troisième années de mise en œuvre du projet. Les termes et conditions de ces consultants seront guidés par la législation nationale du travail et la présente PGM.

Travailleuses. Actuellement, 25% des travailleurs du projet AICCRA Mali sont des femmes. Compte tenu de ce seuil bas, une plus grande priorité sera accordée aux femmes qualifiées lors du recrutement des consultants et des nouveaux travailleurs pour combler les postes vacants. Cela se fera dans le but général de chercher à promouvoir l'implication et la promotion des femmes dans l'agriculture à travers le projet.

De plus amples détails sur les travailleurs contractuels engagés pour travailler sur la composante AICCRA Mali sont fournis ci-dessous.

Tableau 3: Liste des travailleurs contractuels sur le projet AICCRA Mali

#	Nom	Position	Rôle dans le projet AICCRA	Nature de l'engagement sur l'AICCRA (temps plein/temps partiel, temporaire)	Type d'employé (personnel recruté national/régional (RRS)/personnel recruté internationalement (IRS)	Calendrier (toutes les étapes/étape de mise en œuvre, étape d'achèvement)
AfricaRice						
	Elliott Dossou Yovo	Spécialiste agricole du changement climatique / Coordinateur de projet	Coordination globale du projet, suivi et évaluation ; développement, essai, validation et mise à l'échelle des technologies de gestion de l'eau et des éléments nutritifs	À temps plein	Personnel recruté à l'international	Toutes les étapes
	Nouhoun Belko	Spécialiste du phénotypage végétal	Identification des contraintes à la production dans différents systèmes rizicoles	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Sali Ndindeng	Spécialiste post-récolte	Test, adaptation et mise à l'échelle d'installations améliorées d'étuvage et de stockage	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Saïdu Bah	Spécialiste de la production de semences	Test et diffusion de variétés de riz intelligentes face au climat	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Aminou Arouna	Spécialiste de l'évaluation d'impact	Adoption et évaluation d'impact	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Blaise Tchétan	Assistante de Recherche en Agronomie	Priorisation, test et mise à l'échelle de l'AIC	À temps plein	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Reste à nommer	Assistant de recherche en services climatiques	Priorisation, test et mise à l'échelle du SIC	À temps plein	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Reste à nommer	Assistante de recherche en genre et inclusion sociale	Hiérarchisation et mise à l'échelle des technologies sensibles au genre	À temps plein	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Reste à nommer	Technicien en systèmes intégrés riz – poisson	Test et mise à l'échelle des systèmes intégrés riz-poisson	À temps plein	National	Phase de mise en œuvre
	Reste à nommer	Technicien en CEI	Appui à la diffusion du SIC	À temps plein	National	Phase de mise en œuvre
	Reste à nommer	Technicien en ASC	Appui à la diffusion de l'AIC	À temps plein	National	Phase de mise en œuvre
	Reste à nommer	Assistance comptable	Rapport financier	À temps partiel	SRR	Phase de mise en œuvre
IFPRI						

#	Nom	Position	Rôle dans le projet AICCRA	Nature de l'engagement sur l'AICCRA (temps plein/temps partiel, temporaire)	Type d'employé (personnel recruté national/régional (RRS)/personnel recruté internationalement (IRS)	Calendrier (toutes les étapes/étape de mise en œuvre, étape d'achèvement)
	Elisabeth Bryan	Chercheur principal à la Division de l'environnement et des technologies de production	Évaluation de l'intelligence en matière de genre et d'inclusion sociale des packages AIC et SIC. Options politiques pour soutenir la mise à l'échelle des packages AIC et SIC inclusifs.	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Claudia Ringer	Directeur de Division Adjoint de la Division Environnement et Techniques de Production de l'IFPRI	Évaluation de l'intelligence en matière de genre et d'inclusion sociale des packages AIC et SIC. Options politiques pour soutenir la mise à l'échelle des packages AIC et SIC inclusifs.	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Benfica Rui	Chercheur principal à la Division Environnement et technologies de production	Évaluation de l'intelligence en matière de genre et d'inclusion sociale des packages AIC et SIC. Options politiques pour soutenir la mise à l'échelle des packages AIC et SIC inclusifs.	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
IRRI						
	Renaud Mathieu	Chercheur principal I - Sciences géospatiales et responsable des sciences géospatiales et de la modélisation	Technologie satellitaire pour la surveillance des cultures de riz, l'estimation du rendement, la prévision et l'évaluation de l'impact du changement climatique	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Deivegan Muruges	Spécialiste senior - Modélisation de l'impact durable des cultures grâce aux systèmes basés sur le riz	Technologie satellitaire pour la surveillance des cultures de riz, l'estimation du rendement, la prévision et l'évaluation de l'impact du changement climatique	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Quicho-Diangkinay, Emma	Chercheur associé - Impact durable de l'économie agricole à travers les systèmes basés sur le riz	Technologie satellitaire pour la surveillance des cultures de riz, l'estimation du rendement, la prévision et l'évaluation de l'impact du changement climatique	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
ICRAF						
	Djalal Arinloye Ademonla	Spécialiste en marketing	Renforcement des capacités, démonstration, options politiques pour la	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre

#	Nom	Position	Rôle dans le projet AICCRA	Nature de l'engagement sur l'AICCRA (temps plein/temps partiel, temporaire)	Type d'employé (personnel recruté national/régional (RRS)/personnel recruté internationalement (IRS)	Calendrier (toutes les étapes/étape de mise en œuvre, étape d'achèvement)
			mise à l'échelle des systèmes rizicoles intégrés			
	Sanogo Kapoury	Chercheur	Renforcement des capacités, démonstration, options politiques pour la mise à l'échelle des systèmes rizicoles intégrés	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
WorldFish						
	Rodrigue Yossa	Scientifique en aquaculture	Renforcement des capacités, sensibilisation et options politiques pour la mise à l'échelle des systèmes intégrés riz-poisson	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Sarah libérée	Chercheur	Renforcement des capacités, sensibilisation et options politiques pour la mise à l'échelle des systèmes intégrés riz-poisson	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
IRI						
	Tuf Dinku	Chercheur principal	Renforcement des capacités de Mali-Meteo dans la génération de séries chronologiques de données climatiques spécifiques à un emplacement, d'un système de prévision climatique de nouvelle génération (NextGen) et d'informations climatiques interactives en ligne	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre
	Gloriose Nsengiyumva	Associé du personnel	Renforcement des capacités de Mali-Meteo dans la génération de séries chronologiques de données climatiques spécifiques à un emplacement, d'un système de prévision climatique de nouvelle génération (NextGen) et d'informations climatiques interactives en ligne	À temps partiel	Personnel recruté à l'international	Phase de mise en œuvre

2.2 Calendrier des besoins en main-d'œuvre

Les principaux travailleurs, directs et contractuels, nécessaires à la mise en œuvre des activités du projet AICCRA Mali ont été engagés. Ces travailleurs continueront à travailler sur les activités du projet tout au long de la mise en œuvre jusqu'à la clôture. Les ouvriers non qualifiés seront, au besoin, engagés dans la deuxième année du projet et les nombres à engager dépendront du nombre de sites de démonstration à mettre en place. En outre, le projet peut occasionnellement engager des consultants pour entreprendre des recherches et des études d'évaluation clés et préparer d'autres documents de diffusion essentiels au cours des deuxième et troisième années de mise en œuvre du projet.

3.0 ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES SOCIAUX POTENTIELS

Cette section fournit une évaluation des principaux risques liés au travail identifiés selon les différentes activités du projet AICCRA au Mali. En résumé, les principaux risques associés aux activités dans le cadre du projet comprennent :

1) Risques d'intoxication dues à l'utilisation de pesticides et d'autres produits chimiques, les accidents/blessures liés à l'utilisation de la machinerie et des outils agricoles sur le lieu de travail, le manque/l'utilisation inappropriée d'Equipements de Protection Individuelle (EPI), la poussière, les fumées et les accidents de la circulation ; les heures de travail excessives; les risques liés au travail des enfants (risque qu'une personne de moins de 18 ans soit employée/engagée dans le cadre du projet).

2) les questions de santé et sécurité des communautés, y compris l'exposition aux pesticides et autres matières dangereuses ; la propagation de maladies transmissibles (telle que COVID-19) qui peut résulter de l'interaction des travailleurs du projet avec les membres des communautés locales, entre les travailleurs du projet ; Les Violences Basées sur le Genre (VBG) résultant des interactions entre les travailleurs du projet et les membres des communautés locales voisines. Les principaux risques identifiés sont les suivants.

- 1. La discrimination :** La discrimination est un risque potentiel. Elle inclut le traitement inapproprié ou le harcèlement potentiel des travailleurs du projet en raison du sexe, de l'âge, du handicap, de l'origine ethnique ou de la religion ; l'exclusion ou les préférences potentielles en matière de recrutement, d'embauche, de cessation d'emploi, de conditions de travail ou d'emploi fondées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes au travail ; dans l'offre de formation et de développement. Dans ce projet, aucune discrimination n'est acceptable conformément à la législation du travail malienne et à la NES2. Le projet soutient l'égalité des chances pour les femmes, les hommes et les personnes handicapées (PH), en mettant l'accent sur l'égalité des critères de sélection, de rémunération et de promotion, et sur l'application égale de ces critères.
- 2. Environnement de travail dangereux :** Les travailleurs peuvent être soumis à de mauvaises conditions de travail, notamment le manque ou la mauvaise utilisation des Equipements de Protection Individuelle (EPI) lors des activités sur les sites de démonstration. Ceci pourrait favoriser les blessures lors du travail manuel pour la préparation des terres et la récolte, le stress thermique à la suite de conditions climatiques extrêmes, etc. Les partenaires qui exploiteront les sites de démonstration dans le cadre du projet devront se procurer et fournir des EPI aux travailleurs et visiteurs pour les protéger contre les blessures.

- 3. Exposition aux produits chimiques (pesticides et engrais) à la suite de leur utilisation :** L'utilisation de pesticides est prévue comme une possibilité très limitée et ferait partie du plan de lutte intégrée contre les ravageurs. Des décisions sur la quantité, le moment et le mode d'application des engrais seront prises pour atteindre une efficacité élevée d'utilisation des engrais et limiter les pertes sous forme d'émissions de nitrate, de nitrite et d'oxyde nitreux sur chaque site. L'utilisation d'engrais de couverture sera évitée. L'utilisation prévue de pesticides et d'engrais sur les sites de démonstration pourrait entraîner une exposition professionnelle des travailleurs et une exposition non professionnelle des résidents à proximité aux effets nocifs de ces produits chimiques. Une mauvaise élimination des résidus de pesticides et des conteneurs pourrait également conduire à une contamination des sols et plans d'eau. Les populations riveraines peuvent également être exposées aux produits phytosanitaires du fait de la dérive des produits pulvérisés par le vent, et du non-respect des délais de sécurité dans les applications chimiques avant la récolte des cultures vivrières. L'utilisation de produits chimiques lors des activités aux champs fera partie d'un processus de gestion intégrée des ravageurs qui sera décrit dans le Plan de Gestion Environnementale et Sociale (PGES). Le plan de lutte antiparasitaire se concentrera sur des options autres que l'application de pesticides et fera recours aux pesticides chimiques de synthèse uniquement en dernier recours. La gestion de ces risques nécessite également une formation adéquate des travailleurs agricoles. Par conséquent, une formation adéquate sur la gestion des pesticides sera dispensée à tous les travailleurs agricoles afin de réduire le risque d'exposition accidentelle et de mauvaise élimination des emballages.
- 4. Violation du droit des travailleurs :** La violation des droits des travailleurs pourrait se produire par une rémunération inadéquate des consultants et des travailleurs contractuels, l'obligation pour le personnel direct et contractuel de travailler au-delà des heures prévues et le refus de congés. Grâce à une diligence raisonnable précontractuelle, le projet garantira que le personnel de tous les partenaires travaillant sur AICCRA Mali sera géré conformément à la législation du travail malienne.
- 5. Conflits portant sur les conditions d'emploi :** Les causes probables des conflits de travail pourraient inclure les niveaux de salaire et les retards de paiement ; désaccord sur les conditions de travail ; et les préoccupations en matière de santé et de sécurité dans le milieu de travail. Les employeurs peuvent aussi exercer des représailles contre les travailleurs pour avoir exigé des conditions de travail légitimes, ou soulevé des préoccupations concernant des situations de travail dangereuses ou insalubres, ou tout grief soulevé, ce qui pourrait encore conduire à des conflits.
- 6. Travail forcé et travail des enfants :** Le risque de travail forcé et de travail des enfants est peu probable car le projet doit travailler uniquement avec des institutions excluant le travail forcé et le travail des enfants. Le projet AICCRA maintient des interdictions strictes sur le travail forcé et le travail des enfants. Dans le cadre du projet AICCRA, tous les partenaires devront démontrer l'absence de pratiques ou d'historiques en matière de travail forcé et de travail des enfants avant la signature de contrats.
- 7. Exploitation et Abus Sexuelle (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS) :** Des cas potentiel de harcèlement du personnel féminin des partenaires à cause de leur vulnérabilité sont pris en compte. D'autres abus peuvent également être subis par les agricultrices sélectionnées pour participer aux sessions de transfert de connaissances du projet. Les travailleurs du projet pourraient demander des faveurs sexuelles en échange de participation aux activités de formation dans le cadre de l'AIC. Le personnel du projet qui visite les communautés agricoles peut également demander l'échange de

services sexuelles contre de l'argent. Il est également probable que des latrines séparées pour les hommes et les femmes ne soient pas fournies sur les sites de démonstration, ce qui pourrait entraîner une violation de la vie privée sexuelle.

L'atténuation des risques d'EAS/HS dans les zones et postes de travail est essentielle pour tous les partenaires. AfricaRice assurera une stricte conformité des activités des partenaires avec toutes les mesures d'atténuation concernant les EAS/HS contenues dans le plan d'action global du projet sur l'atténuation et la réponse contre les EAS/HS. Ce faisant, le projet mènera une sensibilisation sur les EAS/HS et exigera des travailleurs qu'ils signent un code de conduite avec des interdictions clés sur les EAS/HS. Des canaux de réclamation sûrs et confidentiels facilement accessibles à tous les travailleurs seront également fournis à toutes les parties prenantes du projet.

- 8. Transmissions COVID-19 :** les interactions entre le personnel du projet, les agriculteurs et les autres parties prenantes lors d'événements (ateliers, consultations publiques, etc.) pourraient augmenter le risque de transmission de la COVID-19. Pour atténuer ces risques, les travailleurs seront sensibilisés ; recevront les EPI appropriés et seront tenus de respecter les distances de sécurité lors des réunions, des séances de formation et d'autres activités du projet.

Tableau 4 : Risques liés au travail et mesures d'atténuation

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
La discrimination	<p>Pratiques de recrutement/d'emploi et de sélection déloyales et peu claires ;</p> <p>Le paiement des travailleurs peut être basé sur la discrimination, par exemple, les hommes peuvent être mieux payés que les femmes même avec le même travail effectué ;</p> <p>Inégalité de traitement des travailleurs (étrangers, personnes handicapées, etc.).</p>	<p>Discrimination à l'égard des femmes, des groupes vulnérables ou fondée sur la religion ou l'ethnie</p> <p>Réduit les opportunités pour les personnes, entraîne des pertes de talents et ralentit le progrès économique.</p> <p>Accroît les tensions et renforce les inégalités.</p>	<p>L'emploi des travailleurs du projet sera basé sur le principe d'égalité des chances et de traitement équitable.</p> <p>Aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail.</p> <p>L'égalité des chances pour les femmes, les hommes et les personnes handicapées (PH), en mettant l'accent sur l'égalité des critères de sélection, de rémunération et de promotion, et sur l'application égale de ces critères.</p> <p>Assurer la mise en œuvre appropriée des procédures de gestion de la main-d'œuvre et des mesures d'atténuation.</p>	<p>Nombre de femmes qualifiées et de personnes issues d'autres groupes vulnérables recrutées ;</p> <p>Aucun cas signalé de discrimination lors des recrutements, du traitement sur le lieu de travail et de l'attribution des opportunités dans le cadre du projet</p>	<p>Chef du projet AICCRA Mali, Point focal E&S</p>
Environnement de travail dangereux	<p>Travailleurs soumis à de mauvaises conditions de travail, notamment le manque d'EPI sur les sites de démonstration</p> <p>Exposition à la chaleur, au froid et à d'autres facteurs ambiants.</p> <p>Utilisation d'équipements dangereux (véhicules lourds tels que tracteurs, matériels tranchants, etc.),</p> <p>Trébuchements, glissades et chutes sur les sites de démonstration et les instituts de recherche.</p>	<p>Blessures aux yeux causées par l'utilisation de pesticides, particules de sable ou de roche,</p> <p>Blessures aux jambes causées par des morsures de reptiles et autres conditions dangereuses aux champs.</p> <p>Fatigue et diminution de la vigilance, coup de chaleur et cas d'hypothermie.</p> <p>Écrasements, coupures et blessures.</p>	<p>Un plan de gestion environnementale et sociale (PGES) spécifique à chaque site sera préparé pour atténuer les risques en matière de SST liés aux activités sur le terrain.</p> <p>Promouvoir la compréhension générale et la mise en œuvre des exigences en matière de santé et de sécurité au travail.</p> <p>Disposer et fournir des EPI à tous les travailleurs et visiteurs.</p> <p>Fournir aux agriculteurs des vêtements de protection adéquats, de l'eau et des périodes de pause régulières.</p> <p>Disposer des trousse de premiers soins sur le site.</p>	<p>100 pour cent des travailleurs et visiteurs reçoivent des EPI et sont formés à leur utilisation ;</p> <p>Travailleurs et agriculteurs sensibilisés et conscients des risques E&S sur les champs. ;</p> <p>Disponibilité de trousse de premiers soins sur les sites du projet.</p>	<p>Chef du projet AICCRA Mali, Point focal E&S Chefs de projet des partenaires de mise en œuvre.</p>

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
Exposition à l'utilisation de produits chimiques (pesticides et engrais) :	Exposition professionnelle des travailleurs. Exposition non professionnelle des riverains due à la dérive des produits pesticides. Mauvaise élimination des résidus de pesticides et des conteneurs.	Atteinte à la santé des travailleurs et des membres de la communauté. Contamination des sols et des plans d'eau, pollution.	Élaborer un plan de lutte intégrée contre les ravageurs pour promouvoir de bonnes pratiques agricoles utilisant moins d'intrants chimiques. Recourir à l'utilisation de pesticides chimiques de synthèse comme dernière mesure d'atténuation des ravageurs. Utilisez des pesticides approuvés par le gouvernement national. Former les travailleurs et les agriculteurs à la manipulation et à l'élimination appropriées des résidus chimiques et des contenants. Respecter les prescriptions contenues dans les fiches de données de sécurité des pesticides. Fournir aux agriculteurs des EPI adéquats.	Plan de lutte intégrée contre les ravageurs élaboré et mis à la disposition des travailleurs et des agriculteurs. 100 % des travailleurs et des agriculteurs reçoivent des EPI. Agriculteurs formés à l'utilisation et au stockage des pesticides.	Chefs de projet des partenaires de mise en œuvre, Point focal E&S
Violation des droits des travailleurs	Rémunération inadéquate des consultants et des travailleurs contractuels. Obligation pour le personnel direct et contractuel de travailler pendant de longues heures et refus de vacances ou de demandes de congé.	Augmentation des tensions entre employeur et employés. Stagnation du travail.	Veiller à ce que le personnel de tous les partenaires travaillant sur AICCRA Mali bénéficie de conditions de travail et de droits conformes à la législation du travail malienne.	Absence de plaintes concernant les droits des travailleurs. Rétroaction satisfaisante des employés sur les conditions de travail.	Chef du projet AICCRA Mali. Partenaires de mise en œuvre, Point focal E&S.
Conflits du travail portant sur les conditions d'emploi	Désaccord sur les salaires, les traitements et les retards de paiement. Absence de réponse aux préoccupations des travailleurs en matière de SST Représailles après une demande légitime de bonnes	Privation des travailleurs et de leurs familles des ressources auxquelles ils ont droit Grèves, Représailles des employeurs contre les travailleurs.	Respect des règles de paiement des salaires. Mise en place d'un mécanisme de réclamation efficace. Équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail.	Salaires fixés et payés conformément à la réglementation. Mécanisme de réclamation entièrement fonctionnel.	Responsable de la composante AICCRA Mali Point focal E&S Chefs de projet des partenaires de

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	conditions de travail ou inquiétudes suscitées par la SST.			Travailleurs avec les outils nécessaires à leur travail.	mise en œuvre.
Risque potentiel d'accidents de la route	Voyages des agents du projet dans les régions et les communautés pour former les agents de vulgarisation et les agriculteurs sur les techniques d'AIC et les SIC. Déplacement des agriculteurs vers les champs.	Conséquences humaines (blessures, décès). Perte de matériels	Respect des règles de conduite et de conduite défensives. Maintenir tous les véhicules du projet en bon état.	Absence d'accidents de la route. Tous les chauffeurs sensibilisés aux règles de conduite sécuritaire.	Chef du projet Point focal E&S Responsable du projet chez les partenaires de mise en œuvre
Le travail des enfants	Il existe un risque minime que des enfants (âgés de moins de 18 ans) soient utilisés pour fournir de la main-d'œuvre sur les sites de démonstration. Les personnes mineures au sein des communautés d'accueil peuvent prétendre avoir plus de 18 ans pour travailler et être payées.	Conséquences physiques et psychologiques chez les enfants. Diminution de la fréquentation scolaire et des résultats scolaires.	Interdictions appliquées sur le travail des enfants, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas autorisées à travailler sur les parcelles de démonstration AICCRA-Mali. Sensibiliser tous les partenaires et groupes d'agriculteurs sur les interdictions de travail des enfants. Instituer une vérification de l'âge des nouveaux travailleurs avant leur engagement. Cela comprendra les cartes d'identité nationales, les passeports, les méthodes alternatives, y compris les copies des certificats académiques, les témoignages des responsables des écoles fréquentées, un examen médical, les déclarations des membres de la famille et des responsables de la localité/du village/des autorités locales.	Aucun cas signalé de travail des enfants.	Responsable de la composante AICCRA Mali Point focal E&S Chefs de projet chez les partenaires de mise en œuvre.
Exploitations et Abus sexuels/Harcèlements sexuels (EAS/HS)	Harcèlement des travailleuses par leurs superviseurs et collègues.	Les travailleuses harcelées. Les agricultrices et les autres membres de la	Inclure les interdictions et les sanctions liés aux cas d'EAS/HS dans le code de conduite du travailleur et assurer le respect.	100 pour cent des travailleurs sont sensibilisés sur les EAS/HS.	Responsable de la composante AICCRA Mali

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
	<p>Les travailleurs du projet pourraient demander des faveurs sexuelles en échange de participation aux démonstrations de la technologie d'AIC.</p> <p>Le personnel du projet visitant les communautés agricoles peut également demander des échanges de faveurs sexuelles contre de l'argent</p> <p>Absence de latrines séparées et d'autres installations sanitaires pour les hommes et les femmes sur les sites de démonstration, ce qui pourrait entraîner une violation de la vie privée sexuelle.</p>	<p>communauté sont exploités sexuellement.</p> <p>Violation de la vie privée sexuelle.</p>	<p>Former et sensibiliser le personnel sur les EAS/HS.</p> <p>Informers les travailleurs des lois nationales et des politiques institutionnelles qui font des EAS/HS une infraction punissable.</p> <p>Fournir des toilettes et des installations de lavage sûres et adaptées, séparées pour les hommes et les femmes, en particulier lors des démonstrations aux champs.</p> <p>Fournir des canaux de réclamation sûrs et confidentiels facilement accessibles à toutes les parties prenantes.</p>	<p>Code de conduite signé.</p> <p>Conformité au plan d'action VBG du Projet</p> <p>Mécanisme de réclamation fonctionnel et voies d'orientation disponibles.</p> <p>Des toilettes séparées pour hommes et femmes sont disponibles sur les sites de démonstration.</p> <p>Aucun incident d'EAS/HS signalé.</p>	<p>Point focal E&S</p> <p>Chefs de projet des partenaires de mise en œuvre.</p>
Transmissions COVID-19	<p>De multiples niveaux d'interactions entre le personnel du projet, les agriculteurs et les autres parties prenantes lors des événements du projet (ateliers de formation, consultations publiques, etc.) pourraient entraîner des transmissions de COVID-19.</p>	<p>Propagation accrue du coronavirus</p>	<p>Fournir gratuitement des masques nasaux aux travailleurs et aux agriculteurs en visite et exiger le port obligatoire sur les sites.</p> <p>Assurer la distanciation sociale sur le lieu de travail.</p> <p>Fournir des installations de lavage des mains équipées de savon, de serviettes en papier jetables et de poubelles fermées aux endroits appropriés dans les sites de démonstration.</p> <p>Fournir des points de lavage des mains accessibles avec de l'eau, du savon et des désinfectants.</p> <p>Veiller à ce que tous les travailleurs disposent d'informations adéquates et</p>	<p>Masques faciaux achetés et mis à la disposition des agriculteurs</p> <p>Installations de lavage des mains mises à disposition sur les sites du projet.</p> <p>Le nombre d'incidents de transmission de la COVID-19 est lié au projet.</p>	<p>Responsable de la composante AICCRA Mali</p> <p>Point focal E&S</p> <p>Chefs de projet des partenaires de mise en œuvre.</p>

Catégories de risque	Risques liés au travail	Conséquences	Mesures d'atténuations	Indicateurs de suivi	Responsables
			<p>actualisées sur le COVID-19 et sur les directives COVID-19 mises à jour par le gouvernement du Mali.</p> <p>Établir des mesures y compris un lien avec le ministère de la Santé pour les travailleurs qui sont infectés par le COVID-19 dans l'exercice de leurs fonctions.</p> <p>Isolez immédiatement les travailleurs ou les agriculteurs en visite présentant des symptômes de COVID-19 (par exemple, fièvre, toux sèche, fatigue) et signalez les cas suspects via le numéro d'urgence suivant 36061 ou contactez les autorités sanitaires locales de la zone pour une évacuation immédiate ou une aide médicale.</p> <p>Fournir un soutien adéquat aux travailleurs qui sont exposés au virus sur le lieu de travail.</p>		

4.0 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : TERMES ET CONDITIONS

4.1 Base législative du PGM

Cette section donne un aperçu de la législation du travail au Mali. Les contrats des travailleurs de ce projet sont régis par les lois et règlements suivants :

- a) Constitution malienne de 1992 ;
- b) Loi n° 92-020 du 23 septembre 1992 portant code du travail en République du Mali ;
- c) Loi n° 2027-21 du 2 juin 2017/010 du 15 juillet 2016, modifiant et complétant la loi n° 92-020/23 septembre 1992 portant code de la sécurité sociale (modifiée par la loi n° 03-036 du 30 décembre 2003 et loi n°06-008 du 23 janvier 2006) ;
- d) Décret n°00-038/P-RM fixant les conditions de travail du personnel de l'administration relevant du ministère du travail.

Les conditions fixées par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité d'accès au travail. La discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. La loi malienne est très explicite sur le système de rémunération, les horaires de travail et le droit du travailleur, y compris les congés et la liberté d'adhérer à l'organisation de 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 tout changement intervenant en cours de contrat ainsi qu'à la fin du contrat. Les travailleurs seront informés de toutes les retenues qui seront opérées sur leur rémunération conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

4.2 Relation employeur-travailleur

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

4.3 Travail forcé et travail des enfants

Le Code du travail interdit le travail forcé. Le code fixe également l'âge minimum auquel un enfant peut être employé ainsi que les conditions dans lesquelles il peut travailler. Une loi sur la protection de l'enfance fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 15 ans, mais dans certains cas liés à la formation professionnelle, des travaux légers peuvent être autorisés. En outre, certaines restrictions s'appliquent aux types de travail pouvant être effectués par les travailleurs de moins de 18 ans ainsi qu'aux heures de travail autorisées.

Les enfants ne peuvent en aucun cas être employés à un travail de plus de huit heures par jour. Il leur est également interdit de travailler la nuit.

Bien que la liste des professions dangereuses dans le pays interdise les activités destinées aux enfants de moins de 18 ans, le décret 96-178 de juin 1996, toujours en vigueur, permet aux enfants âgés de 16 à 17 ans d'exercer certaines activités dangereuses à condition de recevoir une éducation ou formation professionnelle spécifique adéquate ou une formation dans le domaine d'activité concerné. Le décret est en contradiction avec les protections prévues dans la liste des activités dangereuses, laissant ainsi aux enfants la possibilité de travailler dans des activités dangereuses. Les jeunes filles âgées de 16 à 18 ans ne peuvent pas être employées plus de six heures par jour. La loi s'applique à tous les enfants, y compris ceux qui travaillent dans l'économie informelle et ceux qui sont indépendants.

Une nouvelle ordonnance (2017-4388) décrit en détail les activités dangereuses interdites aux moins de 18 ans.

4.4 Salaires et déductions

Conformément au code du travail (articles 96-99, 284, 296 et 319), les zones salariales et les salaires minima interprofessionnels sont fixés par décret. Les salaires peuvent être fixés par convention collective. En l'absence de convention collective, les salaires sont fixés par catégorie professionnelle. Le salaire minimum est déterminé sur une base horaire et mensuelle.

La rémunération du travail à la pièce ou à la tâche doit être calculée de telle manière qu'elle procure à un travailleur de capacité moyenne, et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps, exécutant un travail similaire.

Selon le Code du travail (articles 96, 102-109 et 121), le salaire doit être payé en monnaie légale sur le lieu de travail ou au siège de l'employeur lorsqu'il est proche du lieu de travail. Elle ne peut se faire, ni dans un magasin d'alcools ni dans un magasin de vente, sauf pour les travailleurs qui y sont normalement employés, ni le jour où le travailleur a droit au repos.

Les paiements mensuels doivent être effectués dans les huit jours suivant leur date d'échéance.

En cas de résiliation ou de rupture de contrat, les salaires et indemnités doivent être payés dès la fin du service. De même, en cas de licenciement ou de rupture de contrat, les salaires et indemnités doivent être payés à la cessation de service.

L'employeur est tenu de délivrer au travailleur, au moment du paiement, un bulletin de paie individuel dont les coordonnées doivent être reproduites dans un registre dit "registre de paiement".

Lorsque le salaire est payé à l'heure, le nombre d'heures travaillées doit être mentionné.

Aucune retenue ne peut être opérée sur la rémunération du travailleur autre que celles prévues par la loi.

4.5 Femmes

Conformément à la Constitution, toute personne a le droit de choisir librement sa profession dans les termes suivants : « Le travail est un devoir pour tout citoyen mais nul ne peut être astreint à un travail déterminé qu'en cas d'accomplissement d'un service exceptionnel d'intérêt général (public), égal pour tous dans les conditions déterminées par la loi ».

Le travail des femmes est pris en compte dans l'article L189 du Code du travail malien. Des décrets d'application fixent les conditions de travail des femmes et celles enceintes et notamment la nature des travaux qui leur sont interdits.

Le décret n°96-178/P-RM du 13 juin 1996, portant application des différentes dispositions du code du travail de 1992, contient de nombreuses restrictions pour les femmes. En effet, il est stipulé que les femmes ne peuvent effectuer le même travail ou les mêmes tâches que les hommes. Par exemple, dans les établissements industriels et commerciaux, les femmes ne peuvent être employées à un travail effectif de plus de dix heures par jour, amputé d'une ou plusieurs périodes de repos dont la durée ne peut être inférieure à une heure. Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, les mines et carrières, les chantiers de construction, notamment sur les routes et dans les bâtiments et ateliers et leurs dépendances.

4.6 Heures de travail et heures supplémentaires

La durée du travail est prise en compte par les articles 131 à 140 du code du travail malien et les articles 136 (1 et 2) et 140 (1 et 2) de l'arrêté n°1566/MEFPT-SG du 7 octobre 1996, portant modalités de l'application de certaines dispositions du Code du travail.

Les heures normales de travail sont de 40 heures par semaine. Les heures de travail quotidiennes ne sont pas clairement spécifiées. Cependant, dans les exploitations agricoles, la durée du travail est fixée à 2352 heures par an. Dans cette limite, un arrêté du ministre chargé du travail fixe la durée hebdomadaire légale en fonction des saisons. Dans les entreprises agricoles, la durée légale du travail ne peut excéder 48 heures par semaine.

Des heures supplémentaires, jusqu'à un maximum de 18 heures par semaine, peuvent être effectuées afin de maintenir ou d'augmenter la production. L'inspecteur du travail peut autoriser certaines entreprises à dépasser la limite fixée. Toutefois, dans tous les cas, la durée maximale de travail ne peut excéder 60 heures par semaine.

Toute heure travaillée au-delà de la durée légale du travail donne droit, en l'absence de convention collective ou d'accord d'entreprise ou d'établissement, à une majoration de salaire pour heures supplémentaires.

4.7 Congés

Les travailleurs ont droit à plusieurs types de congés, y compris les congés payés, les congés annuels, les congés de maternité, les congés de garde d'enfants, etc. En plus de neuf jours nationaux de congés payés par an, les travailleurs doivent bénéficier d'au moins 24 jours de congés payés, les travailleurs de moins de 18 ans reçoivent au moins 30 jours et les salariés handicapés 35 jours.

En outre, ceux qui travaillent dans des conditions dangereuses et difficiles devraient bénéficier d'au moins sept jours supplémentaires ou d'au moins huit jours s'ils travaillent dans des conditions climatiques défavorables.

Les travailleurs peuvent également bénéficier de congés supplémentaires en fonction de leur ancienneté. Des congés sans solde peuvent également être pris par certains groupes de personnes et peuvent également être couverts par des contrats.

En cas de cessation d'emploi, les employés sont payés pour les congés non utilisés et peuvent utiliser le congé pour la recherche d'emploi ou comme déduction du préavis en respectant le nombre maximal de jours de congé autorisé par an conformément à la politique de l'employeur.

Les femmes ont droit à un congé maternité d'une durée maximale de 70 jours calendaires ou de 86 jours en cas de complications. Le congé maternité est calculé en totalité et payé en une somme forfaitaire, quel que soit le nombre effectif de jours de congé.

4.8 Droit de constituer une association

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

Article L.256 : Tout travailleur ou employeur peut librement s'affilier à une organisation syndicale de son choix dans le cadre de sa profession.

Article L.258 : Un comité syndical peut être constitué par toute organisation syndicale représentative dans chaque entreprise ou établissement employant habituellement 11 salariés. Pour la détermination de l'effectif de l'entreprise, sont pris en compte non seulement les effectifs permanents, mais aussi les apprentis, les stagiaires et les travailleurs occasionnels ou saisonniers effectuant une durée 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. 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 de former une association pour défendre leurs droits et revendiquer des conditions de travail. Les travailleurs du projet ont le droit de former une association ou d'adhérer à un syndicat de leur choix sans que cela constitue une source de représailles.

4.9 Périodes de repos

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

4.10 Conditions de résiliation

L'article L.34 du Code du travail précise les conditions de suspension du contrat. Les conditions dans lesquelles le travailleur a ou non droit à une indemnisation suite à la suspension de son contrat sont précisées aux articles L34-L38. Les articles L46 à L50 précisent quant à eux les conditions dans lesquelles un travailleur peut être licencié. Un licenciement abusif peut donner lieu à des dommages et intérêts. La juridiction compétente constate l'abus en recherchant les causes et les circonstances du manquement (article L51).

4.11 Non-discrimination et égalité des chances

Le code malien a précisé les différents types de discrimination à éviter avec l'inclusion de critères d'invalidité, de handicap et de personnes vivant avec le VIH/SIDA (nouvel article L4). Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications requises pour un emploi particulier ne sont pas considérées comme une discrimination. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacle aux mesures temporaires prises pour instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution (nouvel article L4).

5.0 BREF APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Conformément aux dispositions du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes sur le lieu de travail selon les mesures prescrites par les dispositions sur la santé et la sécurité au travail dans le cadre du droit du travail.

L'employeur doit s'assurer que la santé et la sécurité des travailleurs ne sont pas menacées sur le lieu de travail et que les machines, équipements, substances et méthodes de travail sont sous contrôle.

L'employeur doit procéder périodiquement à des analyses et des évaluations des conditions et de l'environnement de travail et contrôler le respect des normes réglementaires de sécurité et d'hygiène. L'employeur doit collecter des données relatives à la sécurité et à la santé des travailleurs et à l'environnement de travail.

Les dispositions relatives à l'hygiène, la santé et la sécurité sont précisées dans les lignes suivantes.

Le code du travail de la République du Mali impose à tout employeur de prendre toutes les mesures pour garantir de bonnes conditions de santé et de sécurité à ses travailleurs sans définir les documents spécifiques à établir (article 170-article L.177). La loi sur la sécurité sociale au Mali institue le régime d'indemnisation 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).

La loi oblige les employeurs, entre autres exigences, à :

- Être responsable des conditions de travail sûres et de la sécurité au travail sur tous les lieux de travail et informer les travailleurs des conditions de travail et des résultats des inspections ;
- Fournir les moyens pour la protection individuelle et collective des travailleurs (y compris les vêtements et équipements de protection) ;
- Mettre en place des régimes de travail convenables et des périodes de repos appropriés ;
- Former les travailleurs aux méthodes de travail sécuritaires ;
- Fournir des instructions sur la protection des travailleurs.

Les employeurs sont tenus de mettre une affiche dans chaque atelier, chantier ou lieu de travail pour informer les travailleurs de la réglementation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles (article 70). L'employeur est tenu, dès la survenance de l'accident :

- Prodiguer les premiers soins ;
- Avertir le médecin du travail ou, à défaut, le médecin le plus proche ;
- Orienter éventuellement la victime vers le centre médical ou interentreprises, à défaut vers l'établissement public de santé ou l'établissement hospitalier public ou privé le plus proche du lieu de l'accident. Le médecin est tenu d'adresser le premier exemplaire du rapport médical à l'Institut national de la sécurité sociale, le second exemplaire à l'Inspection régionale du travail si l'accident s'est produit dans les limites de la circonscription administrative dans les autres cas (article 72, 73).

Des mesures de SST seront conçues et mises en œuvre pour résoudre les problèmes suivants :

- a) Identification des dangers potentiels pour les travailleurs du projet, en particulier ceux qui pourraient être mortels ;
- b) Mise en place d'un système d'identification et de suivi psychosocial des salariés touchés suite à un traumatisme lié au travail dans le domaine de la COVID-19 ;
- c) Mise en œuvre de mesures de prévention et de protection, y compris la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) Formation des travailleurs du projet et tenue des registres correspondants ;
- e) Enregistrement et déclaration des accidents, maladies et incidents professionnels ;
- f) Dispositifs de prévention, de préparation et d'intervention en cas d'urgence ; et
- g) Des solutions pour remédier aux impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les incapacités et les maladies professionnelles.

Outre les références ci-dessus, les conventions internationales applicables et les lignes directrices sur les questions de santé et de sécurité telles que :

- La convention (n° 155) de l'OIT sur la sécurité et la santé au travail, 1981
- La convention (n° 161) de l'OIT sur les services de santé au travail, 1985
- Convention (n° 167) de l'OIT sur la sécurité et la santé dans la construction, 1988
- Le Règlement sanitaire international de l'OMS, 2005
- Cadre d'action d'urgence de l'OMS, 2017
- La directive-cadre de l'UE sur la santé et la sécurité au travail (directive 89/391).

6.0 CADRE ENVIRONNEMENTAL ET SOCIAL DE LA BANQUE MONDIALE

La Banque mondiale a récemment adopté un Cadre Environnemental et Social (CES) qui se compose de dix normes visant à prévenir et à atténuer les dommages sur les personnes et leur environnement dans tout projet de développement financé par la Banque. La norme environnementale pertinente dans le cadre de ce PGMO est la NES-2 sur la main d'œuvre et les conditions de travail.

ESS-2 : main d'œuvre et conditions de travail : La Banque mondiale, par le biais de la NES2, promeut un traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs engagés dans des projets qu'elle soutient. Elle encourage fortement la protection de tous les travailleurs du projet, y compris les groupes vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler) et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels et les travailleurs des fournisseurs principaux, selon le cas. Elle fixe certaines exigences que le projet doit respecter en termes de conditions de travail, de protection de la main-d'œuvre (en particulier la prévention de toutes les formes de travail forcé et de travail des enfants) et la mise à disposition d'un mécanisme de réclamation qui répond rapidement aux préoccupations concernant le projet et utilise un processus transparent qui fournit une rétroaction opportune aux personnes concernées. Elle oblige les emprunteurs à :

- Élaborer et mettre en œuvre des procédures écrites de gestion de la main-d'œuvre applicables au projet.
- Fournir aux travailleurs des informations et des documents clairs et compréhensibles concernant leurs conditions d'emploi.
- Offrir un traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances aux travailleurs. Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet ne doivent pas être prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les exigences inhérentes à l'emploi.
- Protéger la main-d'œuvre en définissant l'âge minimum d'admission à l'emploi, et l'interdiction du travail forcé.
- Fournir un mécanisme de réclamation efficace pour tous les travailleurs directs et les travailleurs sous contrat (et, le cas échéant, leurs organisations) afin de faire part de leurs préoccupations sur le lieu de travail.
- Effectuer une évaluation des risques pour comprendre la probabilité et l'ampleur des risques en matière de SST associés au projet selon que : le projet implique des matériaux ou des processus dangereux ; il existe des conséquences potentielles pour les travailleurs, les communautés ou l'environnement si les risques ne sont pas gérés de manière adéquate, qui peuvent dépendre de la proximité des activités du projet avec les personnes ou avec les ressources environnementales dont elles dépendent.

Le tableau ci-dessous présente une comparaison entre les dispositions applicables du Code du travail malien et les éléments principaux de la NES2.

Tableau 5 : Comparaison entre les dispositions du Code du travail malien et les exigences principales de la NES2

Éléments clés	Lois maliennes	Exigences NES2	Lacunes identifiées	Action requise
Égalité des chances et non-discrimination	La loi malienne interdit la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'origine ethnique, la croyance, la couleur, la religion, le statut social ou économique. Le Code du travail garantit dans son article 95 un salaire égal pour un travail de valeur égale, quels que soient l'origine, le sexe, l'âge et le statut des travailleurs.	La NES2 prévoit des dispositions pour l'égalité des chances, un traitement équitable et aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail.	Tous deux sont contre la discrimination sur le lieu de travail	Les dispositions pour l'égalité des chances et la non-discrimination dans la loi malienne seront utilisées pour le projet AICCRA Mali. Le projet AICCRA Mali sensibilisera toutes les institutions à l'application de ces dispositions dans leurs processus de recrutement. Les institutions doivent montrer la preuve de la sensibilisation ou la formation des employés aux exigences légales en matière de non-discrimination.
Paiement en temps opportun	Le paiement des salaires, traitements et indemnités est effectué au plus tard 8 jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire.	Les travailleurs du projet devraient être payés sur une base régulière conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main d'œuvre.	Les deux protègent les salaires des travailleurs	Les salaires et indemnités seront versés conformément à la législation malienne du travail.
Heures de travail et heures supplémentaires	L'article L.131 fixe une durée maximale légale de travail hebdomadaire à 40 heures. Les activités agricoles ont un plafond annuel de 2352 heures. Les travailleurs qui exercent au-delà des heures de travail prévues ont droit à la rémunération des heures supplémentaires.	Les horaires de travail sont convenus d'un commun accord ou par convention collective.	Les deux prévoient des dispositions concernant les heures de travail et les heures supplémentaires.	Les horaires de travail et les heures supplémentaires seront définis conformément au Code du travail malien. Un registre de présence doit être tenu pour enregistrer l'heure d'arrivée et de départ des travailleurs, au besoin.
Droits des travailleurs	Le droit du travail malien contient des dispositions relatives aux congés réguliers et aux avantages sociaux. L'employeur doit également fournir les raisons du licenciement.	La norme NES-2 exige le plein respect des droits des travailleurs.	Les deux reconnaissent les droits des travailleurs	Le projet AICCRA au Mali sera mis en œuvre conformément aux lois maliennes. Un mécanisme de réclamation efficace sera mis en place pour aider les travailleurs à faire part de leurs préoccupations.
Âge minimum	Quinze ans et plus	Quatorze ans et plus	Disparité dans l'âge de l'engagement	Les enfants de moins de 18 ans ne travailleront pas dans le cadre du projet AICCRA Mali.

Éléments clés	Lois maliennes	Exigences NES2	Lacunes identifiées	Action requise
				Des preuves telles que les certificats de naissance seront nécessaires pour certifier l'âge des travailleurs.
Interdiction de toutes les formes de travail forcé	Selon l'article L6 du Code du travail, le travail forcé ou obligatoire est absolument interdit.	Tous les travailleurs associés à ce projet doivent exercer leurs activités de manière volontaire sans coercition ni aucune forme de menace. Le travail forcé dans ce contexte peut être toute forme de travail sous contrainte.	Les deux condamnent le travail forcé	Le projet AICCRA Mali ne recourra pas au travail forcé. Des contrôles périodiques doivent être effectués. Les chefs de projet s'assureront du consentement des employés à travailler dans le cadre du projet.
Protection des travailleurs	Des dispositions sont prévues dans le Code du travail relatives à la protection des travailleurs telles que : Protection contre la discrimination ; Protection de l'affectation des femmes enceintes, etc.	La Norme NES2 demande aux emprunteurs de fournir des mesures appropriées de protection et d'assistance des travailleurs particulièrement ceux qui sont les plus vulnérables.	Tous les deux incluent des dispositions pour protéger les travailleurs.	Un mécanisme de réclamation efficace sera mis en place pour gérer les plaintes pouvant provenir des travailleurs conformément à la NES2.
SST	La loi prévoit des mesures pour la prise en compte de la SST et habilite les services d'inspection du travail à effectuer des inspections dans les établissements et à imposer des sanctions en cas d'infraction ou de non-conformité.	Il existe des dispositions adéquates pour les procédures de SST dans la norme NES2, auxquelles les projets sont censés adhérer.	Tous les deux incluent des dispositions en matière de SST pour les travailleurs.	Au-delà des spécialistes de la sauvegarde du projet AICCRA, la composante du Mali a un point focal pour gérer les questions de SST. Les travailleurs du projet ne seront pas sanctionnés pour s'être retirés d'environnements de travail dangereux ou insalubres. Les travailleurs du projet doivent avoir accès et être capables d'utiliser efficacement les EPI appropriés.
Emploi des jeunes	Selon le code du travail, les enfants (entre 15 et 18 ans) ne doivent être affectés qu'à des travaux légers et ne doivent pas être affectés à des tâches dangereuses.	La NES2 prévoit la protection des enfants âgés de 14 à 18 ans contre les travaux dangereux.	Les deux protègent les jeunes travailleurs contre les travaux dangereux.	Comme l'âge minimum pour travailler sur le projet AICCRA Mali est de 18 ans les dispositions du Code du travail seront appliquées. Les personnes de moins de 18 ans ne seront pas autorisées à travailler sur les parcelles de démonstration dans le cadre du projet AICCRA-Mali.

Éléments clés	Lois maliennes	Exigences NES2	Lacunes identifiées	Action requise
				Sensibiliser tous les partenaires et groupes d'agriculteurs sur les interdictions de travail des enfants. Instituer une vérification de l'âge des nouveaux travailleurs avant leur engagement.
Femmes	Des dispositions sont prévues pour le travail des femmes dans la Constitution malienne et le Code du travail. Ils prennent en compte l'égalité des chances, la non-discrimination, les congés de maternité, etc.	La NES2 fournit des mesures pour protéger et aider les travailleurs vulnérables du projet, y compris les femmes.	Les deux protègent les femmes sur les lieux de travail.	Projet AICCRA compte parmi ses objectifs de maximiser les avantages en matière d'emploi pour les femmes. Le projet AICCRA Mali doit se conformer à la législation nationale sur la grossesse et la maternité.
Personnes handicapées (PH)	La législation malienne protège les travailleurs contre la discrimination basée sur le handicap. Le Mali a ratifié la Convention relative aux droits des personnes handicapées.	La NES2 fournit des mesures pour protéger et aider les travailleurs vulnérables du projet, y compris les personnes handicapées.	Tous les deux incluent des dispositions pour lutter contre la discrimination des personnes handicapées sur le lieu de travail.	Le projet AICCRA Mali devra respecter les dispositions réglementaires sur la discrimination à l'égard des personnes handicapées. Le projet AICCRA devrait donc viser à impliquer les personnes handicapées dans les activités d'apprentissage des technologies de AIC.
Harcèlement sexuel	Le Code du travail ne consacre aucune disposition interdisant les harcèlements sexuels au sein des lieux de travail.	La NES 2 interdit clairement les harcèlements sexuels de toute sorte.	Manque de dispositions adéquates pour les harcèlements sexuels dans la législation malienne	La composante AICCRA Mali adoptera les dispositions de la NES2 Tous les travailleurs du projet signeront le code de conduite avec les principales interdictions d'EAS/HS. Le projet AICCRA Mali fournira des canaux de réclamation sûrs et confidentiels facilement accessibles à toutes les parties prenantes.
Travailleurs temporaires et occasionnels	Les dispositions du Code du travail malien prennent en compte les travailleurs occasionnels et temporaires.	La NES2 s'applique aux travailleurs du projet, y compris les travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants.	Les deux prennent en compte les travailleurs temporaires et occasionnels.	Le projet AICCRA appliquera les dispositions contenues dans le droit du travail malien et la NES2.

Éléments clés	Lois maliennes	Exigences NES2	Lacunes identifiées	Action requise
Liberté d'association et négociation collective	Le Code du travail malien reconnaît à toute personne le droit à la liberté d'association, qui comprend la liberté de former ou d'adhérer à des syndicats ou à d'autres associations.	La NES 2 prévoit que les emprunteurs créent légalement des organisations de travailleurs et des représentants légitimes des travailleurs.	Les deux accordent aux travailleurs le droit à la liberté d'association.	Le projet AICCRA appliquera les dispositions du Code du travail malien. Les institutions travaillant sur le projet AICCRA doivent reconnaître et respecter le droit des employés à la liberté d'association et de négociation collective.
Accès aux mécanismes de réclamation	Le Code du travail malien contient des dispositions qui permettent aux travailleurs de régler les différends en cas de désaccord entre employeur et employé par le biais de procédures de conciliation ou des tribunaux du travail.	La NES2 reconnaît qu'un bon mécanisme de règlement des griefs doit être fourni à tous les travailleurs directs et sous-traitants pour soulever des préoccupations sur le lieu de travail.	La NES2 contient plus de dispositions pour le Mécanisme de Règlement des Griefs (MRG)	Le projet AICCRA Mali élaborera, mettra en œuvre et divulguera un MRG conformément aux dispositions de la NES2. Les partenaires d'exécution seront tenus d'informer leurs employés sur la procédure de règlement des griefs. L'AICCRA Mali sera tenue de rendre compte des griefs soulevés et des progrès accomplis dans la résolution des plaintes.
Retenues salariales	Le Code du travail interdit généralement aux employeurs de prélever quelque somme que ce soit sur la rémunération de leurs employés, sauf dans certains cas définis dans le Code.	La NES2 prévoit des dispositions pour les retenues sur paiement conformément à la législation nationale ou aux procédures de gestion du travail.	La NES2 fait référence à la législation nationale en matière de retenue sur salaire	Le projet AICCRA Mali suivra les dispositions du Code du travail pour effectuer des retenues sur salaire.

7.0 PERSONNEL RESPONSABLE

Ce PGMO sera opérationnalisé par AfricaRice sous la direction du responsable de la composante AICCRA pour le Mali avec l'aide du point focal pour les questions environnementales et sociales. Les spécialistes de la sauvegarde environnementale et sociale du projet AICCRA assureront une surveillance supplémentaire pour assurer l'application de ce PGMO afin d'atténuer et de répondre aux problèmes de santé et de sécurité au travail. Les détails sur la supervision, les rôles et responsabilité sont fournis dans le tableau ci-dessous.

Tableau 6 : Rôles et responsabilités

#	Domaines de surveillance	Personnel responsable	Principales tâches
1.	Travail et conditions de travail	Chef du projet AICCRA Mali, Coordinateur du projet AICCRA Mali Chefs de projet des partenaires de mise en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> • Identification et recrutement de partenaires subventionnaires et de consultants. • Veiller à ce que les exigences pertinentes en matière de SST soient incluses dans les contrats. • Vérification pour s'assurer que les conditions de travail des nouveaux employés et consultants sont conformes à la réglementation nationale. • Veiller à ce que tous les travailleurs et consultants signent un code de conduite qui comprend des interdictions et un régime de sanctions en matière d'EAS/HS.
2.	La santé et la sécurité au travail	Point focal chargé des questions de sauvegarde E&S Coordinateur AICCRA Mali	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer au jour le jour la conformité avec les mesures de sécurité décrites dans le présent PGMO et les PGES spécifiques aux sites à préparer. • Évaluer les risques de survenance de problèmes de sécurité graves • Veiller à ce que les EPI requis soient achetés et utilisés pour les activités du projet sans frais pour les travailleurs. • Veiller à ce que tout le personnel et les consultants reçoivent une formation de base sur les dispositions en matière de santé et de sécurité au travail en relation avec le projet. • Conserver des enregistrements de tous les incidents et assurer que les accidents majeurs soient signalés à la Banque mondiale par l'intermédiaire du Spécialiste en sauvegarde E&S du projet AICCRA dans les 48 heures suivant la notification.
3.	Griefs des travailleurs	Point focal chargé des questions de sauvegarde E&S	<ul style="list-style-type: none"> • Veiller à ce que tous les travailleurs soient informés des points et des procédures de réclamation existants pour le projet. • Tenir un registre des plaintes et transmettre des rapports semestriels à l'unité de gestion du projet AICCRA. • Veiller à ce que les réclamations liées à l'EAS/HS soient signalées à la Banque Mondiale par l'intermédiaire du Spécialiste en sauvegarde E&S du projet AICCRA dans les 24 heures suivant leur réception.

#	Domaines de surveillance	Personnel responsable	Principales tâches
4.	Sensibilisation sur le PGMO	Point focal chargé des questions de sauvegarde E&S	<ul style="list-style-type: none"> Organiser des sessions de sensibilisation du personnel du projet sur ce PGMO. Assurer la divulgation complète de ce PGMO.
5.	Surveillance et rapports	Point focal chargé des questions de sauvegarde E&S Spécialistes de la sauvegarde E&S du projet AICCRA	<ul style="list-style-type: none"> Effectuer un suivi régulier auprès des partenaires, y compris des visites sur les sites de démonstration pour s'assurer du respect et de la conformité des mesures en matière de SST définies dans ce PGMO Suivi ciblé des situations ou difficultés spécifiques découlant de la mise en œuvre du PGMO en fournissant une assistance sur mesure. Fournir un modèle de rapport aux partenaires pour les rapports trimestriels. Produire un rapport semestriel sur la mise en œuvre du PGMO et le soumettre à la Banque Mondiale par l'intermédiaire de l'Unité de gestion du projet AICCRA.

8.0 LES POLITIQUES ET LES PROCÉDURES

AfricaRice et tous les partenaires impliqués dans le projet AICCRA Mali s'engagent à gérer les activités d'une manière qui préserve le bien-être, la santé et la sécurité de leurs employés et consultants. En acceptant cette responsabilité, les partenaires s'engagent à suivre les politiques et procédures décrites dans cette section pour éviter, atténuer et répondre aux risques liés au travail décrits dans la section 3.0.

8.1 Discrimination et exclusion des groupes vulnérables/défavorisés

- Tous les partenaires de mise en œuvre maintiendront des termes et conditions équitables guidés par le Code du travail malien pour tous les employés et consultants travaillant sur le projet AICCRA.
- Les décisions relatives à l'emploi ou au traitement des travailleurs du projet seront prises conformément aux exigences du poste. Le recrutement des travailleurs du projet sera basé sur le principe d'égalité des chances et de traitement équitable, et il n'y aura pas de discrimination dans le recrutement et l'embauche, la rémunération (y compris les salaires et avantages sociaux), les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, l'attribution d'un poste, la promotion, le licenciement ou la retraite, ou les pratiques disciplinaires. Cependant, étant donné que la représentation des femmes dans le projet AICCRA est faible et que le projet cherche à promouvoir l'entrée et l'avancement des femmes dans l'agriculture, une plus grande priorité sera accordée aux femmes qualifiées lors des consultations et aux nouveaux travailleurs pour pourvoir les postes vacants sur le projet.
- Les partenaires de mise en œuvre seront également tenus de se conformer à la législation nationale du travail sur l'égalité des sexes sur le lieu de travail, qui comprendra des congés de maternité et des pauses d'allaitement ainsi que des toilettes séparées pour les hommes et les femmes et disposant de toutes les commodités.

8.2 Conflits concernant les conditions d'emploi

- Pour éviter les différends au travail, des termes et conditions équitables seront appliqués aux travailleurs du projet AICCRA Mali.

- Le projet respectera les droits des travailleurs au syndicat et à la liberté d'association, tels qu'énoncés dans le code du travail.
- Le projet maintiendra un mécanisme de réclamation pour tous les travailleurs afin de traiter rapidement leurs réclamations sur le lieu de travail. De plus amples détails sont fournis à la section 11.0

8.3 Travail forcé

- Le travail forcé ne sera pas autorisé dans le cadre du projet AICCRA. Il est strictement interdit par le Code du travail du Mali, le guide de gestion des risques environnementaux et sociaux du projet et la NES2 de la Banque mondiale.
- Pour la référence des partenaires, cela peut également inclure des limitations excessives de la liberté de mouvement, l'imposition de frais de recrutement ou d'emploi payables au début de l'emploi, la perte ou le retard de salaire qui entravent le droit des travailleurs, des amendes inappropriées, des châtiments corporels, l'utilisation de personnel de sécurité ou autre pour forcer les travailleurs du projet, ou d'autres restrictions qui obligent un travailleur du projet à travailler de manière non volontaire.

Des visites inopinées de l'équipe de sauvegarde E&S du projet AICCRA et des services techniques concernés permettront d'identifier efficacement les cas de travail forcé et de renvoyer ces cas à la justice. Un examen des enseignements tirés des expériences des projets du CIAT et de ses partenaires de mise en œuvre au Mali met en évidence l'absence de travail forcé. Cependant, une procédure de suivi spécifique sera mise en place par la composante AICCRA Mali en étroite collaboration avec le ministère en charge du travail et les parties intéressées.

8.4 La santé et la sécurité au travail

Tous les partenaires de mise en œuvre du projet AICCRA devront :

- Se conformer à la législation nationale sur la santé et la sécurité au travail
- Communiquer ces déclarations de politique et procédures à tous les travailleurs travaillant dans le projet AICCRA Mali.
- Préparer des plans de santé et de sécurité au travail proportionnés aux risques de leur projet pour atténuer et répondre de manière efficace aux risques sur la SST.
- Former les travailleurs à l'identification et la prise en compte des risques SST sur les lieux de travail.
- Examiner régulièrement tous les sites du projet pour identifier les dangers potentiels et définir des mesures pour les éliminer.
- Se procurer et fournir les EPI appropriés au personnel travaillant dans les sites de démonstration, les visiteurs et les autres parties prenantes en cas de besoin. Cela peut inclure des bottes de sécurité, des lunettes de protection, des gants, des masques purificateurs d'air jetables/lavables, des gants en néoprène, des chapeaux, et une combinaison résistante aux produits chimiques.
- Veiller à l'entreposage et à l'élimination appropriés des pesticides conformément aux instructions figurant sur l'étiquette du produit et aux mesures recommandées dans le plan de lutte antiparasitaire.
- Assurer la disponibilité de trousse de premiers secours sur les sites de démonstration et fournir les contacts en cas d'urgence.

- Documenter tous les accidents et incidents professionnels et signaler les incidents graves (selon la classification des incidents de la Banque mondiale à l'annexe 2) à la Banque mondiale par l'intermédiaire du spécialiste en sauvegarde E&S du projet AICCRA 24 heures après la survenance de ces accidents majeurs et fournir un rapport complet et détaillé dans les trois semaines. Effectuer une analyse des causes profondes pour éclairer les actions correctives requises.
- Maintenir des collaborations efficaces avec les centres du CGIAR, les sous-bénéficiaires et les employés pour enquêter sur les causes des accidents sur le lieu de travail. Les informations pertinentes doivent être recueillies et fournies sous forme écrite avec le formulaire d'enquête sur l'incident fourni à l'annexe 3 et le rapport détaillé ultérieur produit à l'aide du schéma fourni à l'annexe 4.
- Inspecter les équipements agricoles en vue de s'assurer de leur état de sécurité avant utilisation.
- Fournir aux travailleurs et aux agriculteurs en visite un accès à des toilettes et à de l'eau potable
- Mettre en place dans les sites de démonstration, des toilettes mobiles incluant toutes les commodités et avec séparation homme/ femme
- Éliminer correctement les déchets solides dans les sites autorisés par les autorités locales.
- Veiller à ce que tous les conducteurs aient suivi une formation à la conduite défensive, faire respecter les limites de vitesse sur les routes et assurer une couverture d'assurance adéquate pour les véhicules.

8.5 Exploitation et Abus Sexuelle (EAS) / Harcèlement Sexuel (HS)

- Dans l'ensemble, tous les partenaires de mise en œuvre du projet AICCRA Mali sont tenus d'adhérer et de mettre en œuvre les mesures contenues dans le plan d'action d'atténuation et de réponse aux risques d'EAS/HS.
- Tous les partenaires sont tenus de s'assurer que leurs travailleurs signent un code de conduite qui définit des normes de comportement acceptables. Le Code de Conduite doit inclure des sanctions en cas de non-conformité, y compris le non-respect des politiques spécifiques relatives aux EAS/HS. Les partenaires ne disposant pas de Code de Conduite seront tenus d'adapter le celui à l'annexe 1 pour que les employés le signent. Le Code de Conduite sera signé par chaque travailleur pour indiquer qu'il a :
 - Reçu une copie du Code de Conduite dans le cadre de son contrat
 - Le Code de Conduite lui a été expliqué dans le cadre du processus d'induction
 - Reconnu que le respect de ce Code de Conduite est une condition d'emploi obligatoire
 - Compris que les violations du Code de Conduite peuvent entraîner des conséquences graves, pouvant aller jusqu'au licenciement ou les poursuites en justice.
- Tous les partenaires seront en outre tenus d'agir contre les EAS/HS, à travers :
 - La formation obligatoire et la sensibilisation de la main-d'œuvre à s'abstenir de tout comportement inacceptable envers les membres de la communauté locale, en particulier les femmes et les enfants. La formation sera renouvelée pour l'atteinte des objectifs escomptés.
 - L'information des travailleurs sur les lois nationales et les politiques institutionnelles qui font du harcèlement sexuel et de la violence sexiste une infraction punissable.
 - L'adoption d'une politique de coopération avec les forces de l'ordre au cours des enquêtes sur les plaintes pour violence sexiste.
- Sensibiliser les travailleurs sur le mécanisme de réclamation relatif aux cas de EAS/HS dans le cadre du projet et coopérer avec le point focal E&S de AICCRA Mali pour les questions E&S pour signaler les plaintes relatives aux EAS/HS à la Banque mondiale par l'intermédiaire du spécialiste en sauvegarde E&S du projet AICCRA 24 heures après réception.

- Fournir des toilettes et des installations de lavage sûres et adaptées, séparées pour les hommes et les femmes, en particulier lors des activités de démonstrations aux champs.

8.6 COVID-19

Tous les partenaires du projet AICCRA Mali seront tenus de fournir un environnement de travail qui minimise la propagation du COVID-19 parmi les travailleurs du projet et les parties prenantes. Ce faisant, ces mesures minimales seront suivies.

- Assurer la distanciation sociale sur le lieu de travail et proposer un horaire de travail flexible aux travailleurs en cas de besoin, y compris le télétravail.
- Fournir des points de lavage des mains accessibles avec de l'eau, du savon et des désinfectants à l'entrée des bureaux et autres lieux pour les activités du projet.
- Fournir gratuitement à tous les travailleurs des désinfectants pour les mains et des masques faciaux appropriés et exiger le port obligatoire de masques faciaux dans les locaux officiels et les autres lieux de travail.
- Encouragez les travailleurs à se faire vacciner contre la COVID-19.
- Veiller à ce que tous les travailleurs disposent d'informations adéquates et à jour sur la COVID-19.
- Établir des mesures, y compris un lien avec le ministère de la Santé pour les travailleurs qui sont infectés par le COVID-19 dans l'exercice de leurs fonctions.
- Les numéros d'urgence suivants seront utilisés pour signaler les cas suspects de COVID-19. Les partenaires doivent appeler le numéro vert 36061 ou contacter les autorités sanitaires locales pour une évacuation immédiate ou une aide médicale.
- Fournir un soutien adéquat aux travailleurs qui sont exposés au virus sur le lieu de travail.

8.7 Surveillance et rapports

Le point focal chargé des questions E&S pour le projet AICCRA Mali contrôlera régulièrement la conformité des travailleurs, des consultants et des prestataires de services par rapport aux politiques et procédures ci-dessus et fournira un rapport semestriel à l'unité de gestion du projet AICCRA. Tous les partenaires devront fournir des rapports trimestriels à AfricaRice sur la conformité de leurs activités avec les politiques et procédures ci-dessus.

8.8 Diffusion et sensibilisation

Ce PGMO sera partagée avec tous les partenaires et travailleurs du projet qui seront ensuite sensibilisés sur l'application de ces politiques et procédures lors des formations prévues.

9.0 ÂGE D'EMPLOI

La législation malienne, notamment le Code du travail interdit l'emploi des enfants de moins de 14 ans. Une loi relative à la protection de l'enfance fixe l'âge minimum pour travailler à 15 ans. Il est également interdit d'employer des enfants de moins de 18 ans pour les travaux dangereux et ceux nécessitant des quarts de nuit. Conformément à ces normes nationales, les personnes de moins de 18 ans ne seront pas autorisées à travailler sur le projet AICCRA Mali car les activités clés du projet peuvent dépasser leur capacité.

AfricaRice veillera à ce que tous les partenaires du projet respectent cette exigence. L'âge des nouveaux travailleurs potentiels sera vérifié avant l'engagement. La Carte d'Identité Nationale (CIN), le passeport, l'acte de naissance ou les permis de conduire nationaux seront utilisés comme documents de procuration pour vérifier l'âge du travailleur. En l'absence de ces pièces d'identité, le projet appliquera et documentera un processus de vérification de l'âge. Le processus de vérification de l'âge consistera en des méthodes alternatives, notamment des copies des certificats académiques, des témoignages des responsables des écoles fréquentées, un examen médical, des déclarations des membres de la famille et des responsables de la localité / du village / des autorités locales.

De plus, tous les documents seront recoupés et soumis à un processus de vérification pour assurer la validité des documents. Dans les cas où les documents sont considérés comme falsifiés, le projet mènera le même processus pour garantir leur authenticité. Dans tous les processus, des précautions seront prises pour s'assurer que les données du candidat ou de l'employé sont protégées et que leur droit à la vie privée est garanti. Toutes les copies des pièces d'identité et des documents relatifs à l'âge du candidat et autres pièces justificatives seront conservées dans des dossiers au sein du service des ressources humaines.

10.0 TERMES ET CONDITIONS

Le Code du travail malien fixe les termes et conditions statutaires de toutes les modalités d'emploi au Mali. S'inspirant de ce Code, le tableau ci-dessous fournit un aperçu des termes et conditions qui régissent tous les travailleurs du projet AICCRA Mali.

Tableau 7 : Termes et conditions

Catégories	Conditions
Le salaire minimum	<ul style="list-style-type: none"> Conformément au code du travail, les zones salariales et les salaires minima interprofessionnels sont fixés par décret. Les salaires peuvent être fixés par convention collective. En l'absence de convention collective, les salaires sont fixés par catégorie professionnelle. Le salaire minimum est déterminé sur une base horaire et mensuelle. L'échelle salariale et la fourchette des honoraires de consultance des centres CGIAR fourniront également un cadre pour fixer les salaires et les honoraires des nouveaux employés et consultants sur la base de la description de poste et du grade inhérents sans discrimination.
Heures de travail	<ul style="list-style-type: none"> Les heures normales de travail ne doivent pas dépasser 8 heures par jour. Toutefois, l'Art.A.131.1 fixe la durée hebdomadaire du travail dans les exploitations agricoles selon la saison comme suit : <ul style="list-style-type: none"> Saison chaude : de mars à juin = 42 heures ; Saison des pluies : de juillet à octobre = 46 heures ; Saison froide : de novembre à février = 48 heures. Les travailleurs qui exercent au-delà des heures normales ont droit aux indemnités ou congés correspondants en lieu et place des heures travaillées.
Repos par semaine	<ul style="list-style-type: none"> Le repos hebdomadaire est obligatoire. Il s'agit d'un minimum de vingt-quatre heures consécutives par semaine. Il a généralement lieu le dimanche. Les travailleurs ont également droit au repos les jours fériés reconnus comme tels par la République du Mali.
Congé annuel	<ul style="list-style-type: none"> Les travailleurs (à l'exception des consultants et des travailleurs temporaires) ont droit à 30 jours de congé payé pour chaque année de service continu.
Congés maternité	<ul style="list-style-type: none"> Les employées ont droit à 14 semaines de congé maternité, sur demande dûment documentée, après neuf mois de service continu auprès d'un employeur. Il comprend six semaines de congé prénatal et huit semaines de congé postnatal. Sur les 14

Catégories	Conditions
	semaines, sept semaines (3 semaines prénatales et 4 semaines postnatales) sont obligatoires. Si l'accouchement a lieu avant la date prévue, le congé est prolongé jusqu'à l'expiration des 14 semaines.
Retenues sur la rémunération	<ul style="list-style-type: none"> Aucune retenue autre que celles prescrites dans les lois du travail ou les conventions collectives ne peut être faite sur la rémunération d'un travailleur, à l'exception du remboursement des avances reçues de l'employeur et constatées par écrit.
Indemnités de décès	<ul style="list-style-type: none"> En cas de décès d'un travailleur au cours de son contrat de travail, l'employeur doit verser des indemnités de décès conformément aux dispositions des lois nationales et des politiques institutionnelles pertinentes.
Traitement médical des travailleurs blessés et malades	<ul style="list-style-type: none"> Au minimum, tous les partenaires seront tenus d'inscrire leurs travailleurs dans des institutions de protection sociale qui sont (i) l'Institut National de Prévoyance Sociale (INPS) ; (ii) la Caisse Malienne de Sécurité Sociale (CMSS) ; (iii) La Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CANAM) qui gère le Régime d'Assurance Maladie Obligatoire (AMO) ; (iv) Le système d'assurance mutualiste. Les employés des centres CGIAR devront continuer à bénéficier de l'assurance médicale existante mise en place par leurs institutions de recherche respectives.

11.0 MÉCANISME DE RÉCLAMATION

AfricaRice et les partenaires de mise en œuvre du projet AICCRA Mali s'engagent à fournir un mécanisme de réclamation transparent et facilement accessible à tous les travailleurs pour signaler les plaintes relatives aux désaccords sur les conditions de travail, la santé et la sécurité, la discrimination, l'intimidation, le harcèlement sexuel et les abus.

Deux principaux mécanismes de réclamation sont actuellement disponibles pour les travailleurs du projet AICCRA afin de signaler les griefs liés au travail, y compris les cas d'EAS/HS. Ceux-ci incluent :

(i) le mécanisme de règlement des griefs du CGIAR, et

(ii) le mécanisme de règlement des griefs du projet contenu dans le plan d'engagement des parties prenantes (PEPP) du projet AICCRA Mali.

Tous les travailleurs seront informés du mécanisme de réclamation lors de leur recrutement, y compris les mesures mises en place pour les protéger contre toutes représailles pour son utilisation. Le mécanisme permettra également de soulever et de traiter des plaintes anonymes en offrant des options aux personnes signalant un grief de ne pas mentionner leurs noms, postes ou lieu ou travail. Les personnes qui soumettent leurs plaintes ou leurs griefs peuvent demander que leurs noms restent confidentiels, et cela doit être respecté.

11.1 Le mécanisme de règlement des griefs du CGIAR

Portée

Le mécanisme de règlement des griefs s'applique principalement à tous les membres du personnel de l'ABC, d'AfricaRice, de l'IFPRI, de l'IRRI, de l'ICRAF (couvrant tous les types de contrats de travail, y compris, sans s'y limiter, les consultants réguliers, à temps partiel, les contrats de service et les employés temporaires), les stagiaires, les scientifiques invités, les boursiers, entrepreneurs, bénéficiaires, visiteurs, donateurs, bénévoles, membres du conseil d'administration et fournisseurs des centres du CGIAR.

Les mécanismes de signalement en vertu de cette procédure sont également applicables aux employés de mise en œuvre des activités du projet AICCRA Mali, bien que dans de tels cas, les procédures d'enquête peuvent être ajustées en consultation avec d'autres entités juridiques concernées, le cas échéant.

Types de plaintes

Le mécanisme traite les plaintes relatives à trois grands domaines :

- (i) Infractions liées à la fraude : il s'agit notamment du détournement de fonds, du vol, de la corruption et des pots-de-vin,
- (ii) Infractions liées à la conformité : il s'agit notamment de conditions de travail dangereuses, de vandalisme, de falsification de contrats, de rapports ou d'enregistrements, de non-conformité avec le code d'éthique de la recherche, etc.
- (iii) Manquements liés aux ressources humaines : il s'agit notamment du harcèlement sexuel, de la discrimination, des abus, de l'intimidation, des conflits d'intérêts, de l'alcoolisme et de la toxicomanie, etc.

Point de signalement/réclamation

Les membres du personnel et toutes les autres parties prenantes peuvent choisir l'une des deux façons de soumettre leurs rapports :

1. Rapports anonymes utilisant un fournisseur de services externe du CGIAR connu sous le nom de Lighthouse. Il a été mandaté par le CGIAR pour gérer les services de signalement anonyme pour tous les centres du CGIAR par le biais d'une ligne directe. Les cas peuvent être signalés à Lighthouse anonymous reporting page, E-mail reports@lighthouse-services.com et numéro vert :844-709-6000. Les plaintes reçues par le service Lighthouse via ces canaux, y compris les cas liés aux EAS/HS, seront partagées avec le point focal chargé des questions de sauvegarde E&S de AICCRA Mali pour la tenue des dossiers et les rapports, et l'orientation des survivants vers les prestataires de services VBG énumérés à l'annexe 3. ou
2. Rapport direct à un superviseur/gestionnaire/directeur/Direction du développement des personnes et de l'organisation /ou à un collègue.

Procédure de signalement direct

- Le dénonciateur/rapporteur doit préparer un rapport écrit à un superviseur/gestionnaire/directeur concerné/direction du développement des personnes et de l'organisation/autres collègues. Si le rapport est fait verbalement, la personne qui reçoit le rapport doit consigner le problème par écrit et le soumettre au superviseur/gestionnaire/directeur ou à la direction des ressources humaines.
- La personne qui reçoit le rapport doit en accuser réception.
- Les informations fournies doivent être examinées et peuvent constituer la base d'une enquête interne et/ou externe sur les problèmes signalés.

Procédure de signalement anonyme via le service Lighthouse

Le dénonciateur/rapporteur :

- Passe un appel via la ligne téléphonique directe ou accède à la plate-forme du système de gestion de cas en ligne et fournit des informations au fournisseur externe (Lighthouse) qui seront capturées sous forme de rapport.

Le service Lighthouse :

- Capture toutes les informations et génère un rapport qui sera partagé avec le destinataire désigné.

- Peut assurer la liaison avec le lanceur d'alerte/rapporteur pour obtenir des éclaircissements, recueillir des informations supplémentaires et travailler avec le lanceur d'alerte, le cas échéant, pour renforcer sa confiance ou l'encourager à sortir de l'anonymat (selon le cas).
- Analyse et partage le rapport avec l'administration et les responsables désignés du côté de l'organisation des employés.

Destinataire désigné : Les destinataires désignés des rapports seront généralement les directeurs des instituts et les rapports qui seront partagés avec eux seront en ligne avec leur domaine de travail selon les trois grands domaines d'infractions cités plus haut.

Le destinataire désigné va :

- Recevoir une copie du rapport soumis au prestataire externe (Lighthouse)
- Examiner le rapport et faire des consultations en interne pour décider de la marche à suivre

Enquêteur chargé de la gestion des cas : Ils seront désignés pour enquêter sur le cas, conformément aux politiques et procédures de l'établissement.

Administrateur du système de gestion des cas : Un responsable de la direction assumera le rôle d'administrateur des systèmes de gestion de cas chargé de mettre à jour les informations sur la plateforme Lighthouse conformément aux politiques et procédures de l'institut.

Enquête

- Après réception du cas, soit directement, soit de manière anonyme, une première évaluation doit être effectuée pour déterminer s'il existe une préoccupation réelle. S'il est considéré que la préoccupation relève davantage d'un autre type de procédure de plainte, comme un grief, le dénonciateur sera informé en conséquence par le superviseur et la Direction de l'organisation et recevra des conseils sur la manière de procéder.
- S'il existe des motifs suffisants pour ouvrir une enquête complète, un comité diversifié doit être constitué par le directeur général ou son délégué pour enquêter sur l'affaire et recommander la marche à suivre. Au cours de l'enquête, le ou les auteurs présumés peuvent avoir la possibilité de présenter leurs arguments.
- Le nombre de contacts entre la personne qui soumet un rapport et l'organisme qui enquête sur le problème dépendra de la nature du problème, de la clarté des informations fournies et du fait que l'employé reste accessible pour un suivi.
- Lorsqu'il est confirmé que des manquements aux obligations ont eu lieu, le rapport d'enquête fournira des recommandations sur les mesures appropriées, qui peuvent impliquer des procédures disciplinaires de l'institut. Des mesures seront prises pour corriger les manquements et éviter des événements similaires à l'avenir, ainsi que pour s'adresser aux auteurs présumés des manquements.

Conclusion sur les cas :

- La direction s'efforcera de conclure sur tous les cas faisant l'objet d'une enquête dans le mois suivant le début du processus, bien qu'il soit reconnu qu'il peut y avoir des exceptions selon les circonstances.
- À la discrétion de l'institut et sous réserve des contraintes légales et autres, le déclarant peut recevoir des informations sur les résultats d'une enquête.
- Si le lanceur d'alerte/rapporteur se sent toujours victime ou désavantagé après le signalement et l'enquête qui s'ensuit, il peut choisir de faire remonter le problème au niveau supérieur sous la forme d'un appel au niveau de l'autorité supérieur. Si le problème soulevé concerne le directeur du développement des personnes et de l'organisation, le dénonciateur/rapporteur doit le signaler au directeur général. Dans le cas où la question concerne le directeur général, elle peut être soulevée

auprès du président du conseil et, par la suite, dans les cas où la question concerne le président du conseil, elle pourra être soulevée directement auprès du directeur de l'unité d'audit interne du CGIAR.

11.2 Mécanisme de règlement des Griefs du projet AICCRA Mali

Le mécanisme de règlement des griefs du projet AICCRA au Mali constitue une voie alternative pour les travailleurs du projet pour signaler les griefs, y compris les cas liés aux EAS/HS. Le mécanisme prévoit plusieurs canaux pour déposer des plaintes, notamment des courriels, des appels téléphoniques, des SMS, des lettres et un numéro vert qui seront également accessibles à tous les travailleurs. Les informations sur ce mécanisme de règlement des griefs seront communiquées à tous les travailleurs afin de s'assurer qu'ils ont une connaissance adéquate sur la manière de déposer une plainte et de recevoir une résolution par le biais du mécanisme.

11.3 Mécanisme de règlement des plaintes concernant les EAS/HS

Étant donné que la plupart des cas de VBG sur le lieu de travail ne sont pas signalés en raison de la crainte de représailles, des canaux de signalement anonymes ont été fournis dans le cadre du mécanisme de gestion des griefs du CGIAR et celui de la composante AICCRA Mali pour encourager le signalement des cas liés aux EAS/HS. Lorsqu'un tel cas est signalé, le plaignant recevra des informations sur les services disponibles, y compris un soutien médical et psychologique approprié de manière confidentielle, un hébergement d'urgence et tout autre service nécessaire, le cas échéant, y compris une assistance juridique. Le point focal chargé des questions E&S orientera les survivants vers les prestataires de services VBG concernés à l'annexe 6. Lorsqu'un tel cas est signalé, le point focal E&S enregistrera le cas avec les informations limitées suivantes : la nature de l'incident, l'âge et le sexe du plaignant, et si le(a) survivant(e).

Le comité de règlement des griefs du projet AICCRA Mali examinera tous les cas qui lui seront soumis pour déterminer et convenir de la marche à suivre pour les traiter et les résoudre. L'institution appropriée qui emploie l'auteur sera tenue d'examiner le cas et de prendre des mesures disciplinaires conformément à son code de conduite et à la législation nationale. Les mesures disciplinaires peuvent inclure un avertissement informel, un avertissement formel, une formation supplémentaire, une perte de salaire, une suspension ou un licenciement. Une survivante peut continuer à recevoir le soutien des services VBG appropriés pendant que le cas est traité par l'employeur.

12.0 GESTION DES PARTENAIRES

AICCRA Mali suivra le manuel de mise en œuvre du projet et le guide de gestion des risques environnementaux et sociaux pour superviser la gestion des partenaires. Conformément à ces documents, les mesures et procédures suivantes seront suivies.

12.1 Sélection des partenaires

Au fur et à mesure que de besoin, AfricaRice pourra contracter avec des partenaires qui peuvent alors engager des travailleurs sous contrat. AfricaRice devra alors s'assurer que les partenaires avec qui il collabore sont une entité légitime et fiable en mesure de se conformer aux exigences de la présente PGMO. Ces exigences doivent être incluses dans les termes de référence (TdR) ou le document de demande de proposition d'offre.

Dans le cadre du processus de sélection des institutions partenaires qui engageront des travailleurs contractuels, AfricaRice examinera l'enregistrement et les permis des entreprises, la main-d'œuvre et les performances en matière de SST sur les projets précédents. Les bénéficiaires potentiels devront également remplir un formulaire d'examen environnemental et social pour confirmer l'absence de cas non résolus d'accidents graves et d'EAS/HS, établir le système de gestion de la SST existant, y compris les politiques de RH et les directives de SST, les dossiers sur la gestion de la main d'œuvre et l'expertise à mettre en œuvre lors des activités du projet conformément à ce PGMO.

12.2 Dispositions contractuelles

Tous les contrats des bénéficiaires sont émis par l'Alliance Bioversity-CIAT (ABC) et conformément aux pratiques existantes, ABC doit incorporer les exigences convenues en matière de gestion de la main-d'œuvre dans tous les sous-accords, comme spécifié dans le manuel de mise en œuvre du projet et le guide de gestion des risques environnementaux et sociaux. Un résumé est fourni à l'annexe 5. La disposition comprendra également des mesures de correction appropriées en cas de non-conformité, tels que la suspension et l'annulation du projet de subvention.

12.3 Suivi de la performance

Les partenaires du projet AICCRA Mali seront tenus de fournir des rapports trimestriels au point focal chargé des questions de sauvegarde E&S du projet AICCRA au Mali sur l'état de la mise en œuvre des mesures du présent PGMO. Le chef du projet AICCRA Mali, le coordinateur et le point focal chargé des questions de sauvegarde E&S superviseront directement le suivi des performances E&S des partenaires en relation avec ce PGMO. Le rôle de surveillance comprendra des inspections, des vérifications ponctuelles au niveau des sites de démonstration et/ou des dossiers et rapports de gestion de la main-d'œuvre compilés par le partenaire. Les dossiers et rapports des partenaires sur la gestion de la main d'œuvre qui seront examinés sont les suivants :

- Exemples représentatifs de contrats de travail et code de conduite signé
- Enregistrements sur les formations dispensées aux travailleurs contractuels sur les risques en matière de santé et de sécurité au travail et les mesures préventives
- Rapports relatifs aux accidents majeurs, aux incidents et à la mise en œuvre d'actions correctives
- Dossiers relatifs aux incidents de non-conformité aux dispositions du Code du travail et les dispositions de la présente PGMO.

13.0 TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

Le projet AICCRA Mali n'engagera pas de travailleurs communautaires tels que définis par la NES2 pour mettre en œuvre tout aspect du projet.

14.0 EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

Le projet AICCRA Mali ne prévoit pas l'engagement de fournisseurs principaux tels que définis par la NES2 pour les activités de livraison d'intrants agricoles ou autres dans le cadre du projet.

ANNEXES

Annexe 1 : Code de conduite individuel (exemple AICCRA)

Je, _____, reconnais qu'il est important de respecter les normes et les exigences environnementales, sociales, et santé, sécurité dans le cadre du projet AICCRA et de prévenir les Exploitations et Abus Sexuels (EAS), le Harcèlement Sexuel (HS) et les violences contre les enfants.

Le projet AICCRA considère que le non-respect des normes environnementales, sociales, et santé, sécurité, ou de commettre des actes de EAS/HS ou des violences contre les enfants - que ce soit sur le chantier, les abords du chantier ou les communautés environnantes - constituent des actes de faute grave et sont donc des motifs de sanctions, pénalités, ou la possibilité d'une cessation d'emploi. La poursuite de ceux qui commettent des EAS/HS ou des violences contre les enfants devant les autorités chargées de l'application de la loi peut être faite si nécessaire, et uniquement avec le consentement éclairé du survivant ou, dans le cas d'un mineur, avec le consentement du responsable.

J'accepte que tout en travaillant sur le projet, je vais :

Concernant la santé et la sécurité au travail

- Se conformer à la législation et aux autres exigences applicables relatives aux risques pour la santé et la sécurité au travail.
- Assister aux formations sur la santé et à la sécurité au travail à la demande de l'employeur ou du projet.
- Participer à l'identification des risques potentiels associés à chaque activité et poste de travail.
- Faire des recommandations concernant les questions de sécurité et de santé affectant les employés.
- Porter les équipements de protection individuelle (EPI) fournis par le projet, lorsque requis.
- Prendre soin des outils de travail et des EPI.
- Assurer la gestion en toute sécurité des contenants vides de pesticides et des pesticides usagés conformément au plan de lutte antiparasitaire du projet.
- Prévenir les accidents évitables et signalez les conditions ou les pratiques qui présentent un risque pour la sécurité ou menacent l'environnement.
- Signaler toute violation de ce code de conduite au représentant des travailleurs, aux RH ou au comité de règlement des griefs. Aucun employé qui signale de bonne foi une violation de ce code de conduite ne sera sanctionné de quelque manière que ce soit.

Concernant la COVID-19

- Se laver les mains, toujours désinfecter et observer la distanciation sociale et suivre les directives à jour de l'OMS et du gouvernement du Mali
- Prendre soin des EPI et des matériaux utilisés pour la protection (y compris les gants, les masques) et s'assurer de leur élimination en toute sécurité
- Se laver les mains, désinfecter, respectez la distanciation sociale et suivre les directives à jour de l'OMS et du gouvernement malien
- Consulter un spécialiste en santé (à la maison ou au travail) en cas de symptômes : toux, fièvre et essoufflement
- Rester à la maison et signaler immédiatement si un membre de la famille entre en contact avec une personne qui a été signalée comme ayant le COVID-19.

Concernant l'exploitation et les abus sexuels / le harcèlement sexuel

- Assister et participer activement aux cours de formation sur les EAS/HS et les violences contre les enfants, comme demandé par le projet.
- Traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, affiliation politique ou autre,

nationalité, origine ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou nationalité, orientation sexuelle, identité de genre ou autre statut.

- Ne pas utiliser de langage ou de comportement inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié.
- Ne pas se livrer à l'exploitation sexuelle, qui est définie comme tout abus réel ou tentative d'abus de position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles, y compris, mais sans s'y limiter, tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'un autre.
- Ne pas se livrer à des abus sexuels, qui sont définis comme l'intrusion physique réelle ou menacée de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans des conditions inégales ou coercitives.
- Ne pas se livrer à du harcèlement sexuel, qui est défini comme toute avance sexuelle importune, demande de faveur sexuelle, comportement verbal ou physique ou geste de nature sexuelle, ou tout autre comportement de nature sexuelle qui pourrait être perçu comme une offense ou humiliation envers autrui, lorsqu'une telle conduite interfère avec le travail, devient une condition d'emploi ou crée un environnement de travail intimidant, hostile ou offensant.
- Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants, y compris le toilettage ou les contacts via les médias numériques (les membres de la communauté mariés à des mineurs, même s'ils le sont légalement, ne seront pas embauchés). 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.
- Ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés d'accueil (NB : une exception s'applique à un travailleur embauché localement déjà marié à un membre adulte de la communauté). Cela inclut les relations impliquant la rétention ou la promesse d'un avantage réel (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange de relations sexuelles - une telle activité sexuelle est considérée comme "non consensuelle" dans le cadre de ce Code.
- Envisager de signaler par le biais du mécanisme de règlement des griefs ou aux supérieurs hiérarchiques tous les cas d'EAS/HS ou de violence contre les enfants suspectée ou réelle par un collègue, qu'il soit ou non employé par mon entreprise, ou toute violation du présent Code de conduite.

Concernant les enfants de moins de 18 ans :

- Dans la mesure du possible, assurez-vous qu'un autre adulte est présent lorsque vous travaillez à proximité d'enfants.
- Ne pas inviter chez soi des enfants non accompagnés sans lien avec la famille, sauf s'ils courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
- Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, de vidéos et d'appareils photo numériques ou tout autre moyen pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir également « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous).
- S'abstenir de punir physiquement ou de discipliner les enfants.
- S'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres en dessous de l'âge minimum de 14 ans, sauf si la législation nationale spécifie un âge plus élevé, ou qui les exposent aux risques de blessure.
- Respecter toutes les législations nationales pertinentes, y compris les lois relatives au travail des enfants et les normes E&S de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.
- Soyez prudent lorsque vous photographiez ou filmez des enfants (voir les détails ci-dessous).

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles. Lorsque je photographie ou filme un enfant à des fins liées au travail, je dois :

- Avant de photographier ou de filmer un enfant, s'assurer du respect des traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
- Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans ce cadre, il faudra expliquer comment la photographie ou le film sera utilisé.
- Assurez-vous que les photographies, les films et les vidéos présentent les enfants de manière digne et respectueuse et non de manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être correctement vêtus et ne pas adopter de poses pouvant être considérées comme sexuellement suggestives.
- Assurez-vous que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
- Assurez-vous que les étiquettes des fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

Les sanctions

Je comprends que si j'enfreins ce code de conduite individuel, le partenaire de subvention prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure :

- Avertissement informel.
- Avertissement formel.
- Entraînement supplémentaire.
- Perte de jusqu'à une semaine de salaire.
- Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire/frais de contrat), pour une période minimale de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois.
- Cessation d'emploi.
- Se présenter à la police si nécessaire.

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées. Que je respecterai les exigences de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Que j'éviterai des actions ou des comportements qui pourraient être interprétés comme des cas d'EAS/HS ou de violences commises contre des enfants. Toute action de ce type constituera une violation du présent Code de conduite individuel. Je reconnais par la présente que j'ai lu le code de conduite individuel qui précède, que j'accepte de me conformer aux normes qui y sont contenues et que je comprends mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux problèmes de SST, EAS/HS et de violences contre les enfants. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite individuel peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi en cours.

Signature : _____

Nom en caractères d'imprimerie : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 2 : Classification des incidents selon la Banque mondiale

Classement des incidents	Guide détaillé
Indicatif	<ul style="list-style-type: none"> • Incident localisé relativement mineur et à petite échelle qui ont un impact négatif sur une petite zone géographique ou un petit nombre de personnes. • N'entraîne pas de préjudice important ou irréparable. • Non-mise en œuvre des mesures E&S convenues avec des impacts immédiats limités.
Sérieux	<ul style="list-style-type: none"> • Un incident qui a causé ou pourrait causer des dommages importants à l'environnement, aux travailleurs, aux communautés ou aux ressources naturelles ou culturelles • Non-mise en œuvre des mesures E&S avec des impacts significatifs ou incidents répétés de non-conformité aux politiques E&S • Défaut de remédier à une non-conformité indicative susceptible d'avoir des impacts significatifs • Est complexe et/ou coûteux à inverser • Peut entraîner un certain niveau de dommages ou de blessures durables • Nécessite une réponse urgente • Pourrait poser un risque important pour la réputation de la Banque mondiale
Grave	<ul style="list-style-type: none"> • Tout décès • Incidents ayant causé ou pouvant causer de graves dommages à l'environnement, aux travailleurs, aux communautés ou aux ressources naturelles ou culturelles • Défaut de remédier Non-conformité grave pouvant potentiellement avoir des impacts significatifs et irréversibles. • Non-remédiation Non-conformité grave pouvant potentiellement causer des impacts graves complexes et/ou coûteux à inverser • Peut entraîner des niveaux élevés de dommages ou des blessures durables • Nécessite une réponse urgente et immédiate • Présente un risque important pour la réputation de la Banque.

Annexe 3 : Formulaire d'enquête sur les incidents

Formulaire d'enquête sur les incidents de SST				
Classification	de	l'accident	(indicatif,	sérieux, grave)
.....				
Descriptif de l'accident :				
.....				
.....				
Date et heure de l'accident :				
Lieu de l'accident :				
Source d'alerte de l'accident :				
Enquête				
Date et heure de l'enquête :				
Noms et statut de l'équipe d'enquête				
Nom.....	Poste.....	Signature.....		
Nom.....	Fonction.....	Signature.....		
Nom.....	Fonction.....	Signature.....		
Remplir le questionnaire d'enquête sur l'accident et joindre des copies au formulaire d'enquête.				
Conclusions de l'équipe d'enquête				
Description par l'équipe des événements ayant mené à l'accident				
Description de l'accident par l'équipe				

Le point de vue de l'équipe sur les causes de l'accident

Recommandations pour réduire les accidents potentiels (solution immédiate)

Date.....N°.....Section.....

1. Causes profondes.....

2. Mesures préventives prises.....

3. Autres recommandations Actions préventives.....

Signature.....Date.....

Coordonnateur du projet : Commentaires et actions à entreprendre ou à recommander
à l'autorité supérieure :

Signature..... Date

Annexe 4 : Plan de rapport d'incident.

Le rapport d'incident doit être de 1 à 2 pages et inclure, au minimum, les informations suivantes :

- Pays, nom du projet, numéro du projet, nom du chef du projet et du point focal E&S
- Classement préliminaire de l'incident
- Quel était l'incident ? Qu'est-il arrivé ? A quoi ou à qui ?
- Où et quand l'incident s'est-il produit ?
- Quand et comment l'avons-nous appris ?
- Les faits de base de l'incident sont-ils clairs et incontestés, ou existe-t-il des versions contradictoires ? Quelles sont ces versions ?
- Quelles étaient les conditions ou circonstances dans lesquelles l'incident s'est produit (si elles sont connues à ce stade) ?
- L'incident est-il toujours en cours ou est-il contenu ?
- S'agit-il d'une perte en vie ou d'un préjudice grave ?
- Quelles mesures ont été ou sont mises en œuvre par le partenaire ou le sous-bénéficiaire ?

Annexe 5 : Exigences E&S pour les sous-bénéficiaires

- a. La Partie contractante s'engage à mener les activités du projet AICCRA conformément au Guide de gestion des risques environnementaux et sociaux du projet AICCRA. Conformément au Guide, la partie contractante doit rechercher et signaler au projet AICCRA les risques et impacts environnementaux et sociaux négatifs sur les activités du projet en utilisant la fiche de sélection E&S fourni par le projet avant le début des activités.
- b. La Partie contractante doit également mettre en œuvre des activités conformément au plan de gestion environnementale et sociale de la composante AICCRA Mali, aux procédures de gestion de la main-d'œuvre, au plan d'engagement des parties prenantes et aux procédures du mécanisme de règlement des griefs.
- c. Conformément au Guide de gestion des risques environnementaux et sociaux du projet AICCRA, les types d'activités suivants ne sont pas éligibles au financement. Le Contractant mettra en œuvre les activités du projet conformément à ces interdictions.
 1. Production ou activités impliquant le travail forcé ;³
 2. Production ou activités impliquant le travail des enfants ;⁴
 3. Commerce transfrontalier de pesticides, de déchets et des produits de déchets, à moins qu'il ne soit conforme à la Convention de Bâle et aux réglementations sous-jacentes⁵;
 4. Recherche pouvant conduire à des activités préjudiciables à l'environnement, telles que l'utilisation inappropriée d'engrais chimiques ;
 5. Production ou commerce de tout produit ou activité jugé illégal en vertu des lois ou réglementations du pays hôte ou des conventions et accords internationaux, ou soumis à des interdictions internationales, tels que les produits pharmaceutiques, les pesticides/herbicides, les substances appauvrissant la couche d'ozone, les biphényles polychlorés (PCB), la faune ou les produits réglementés dans le cadre de la Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction (CITES) ;
 6. Application de la biotechnologie aux cultures génétiquement modifiées pouvant impliquer des transformations génétiques des cultures d'origine nationales et/ou pouvant générer des impacts environnementaux irréversibles ;
 7. Activités qui pourraient introduire des espèces exotiques envahissantes et avoir un impact sur les habitats critiques et/ou les zones légalement protégées ;
 8. Activités susceptibles d'entraîner une discrimination à l'égard des groupes vulnérables, notamment sur la base du sexe et du handicap ;
 9. Activités impliquant l'acquisition de terres entraînant un déplacement économique ou physique ;
 10. Activités qui affectent les patrimoines fonciers existants ou le patrimoine culturel

³Le travail forcé désigne tout travail ou service non effectué volontairement qui est extorqué à un individu sous la menace de la force ou d'une peine.

⁴Les employés ne peuvent être embauchés que s'ils ont au moins 15 ans, conformément à la Convention sur l'âge minimum de l'OIT (C138, art. 2). Les enfants de moins de 18 ans ne seront pas employés à des travaux dangereux. Les enfants ne seront pas employés d'une manière qui soit économiquement exploitante, ou qui soit susceptible d'être dangereuse ou d'interférer avec l'éducation de l'enfant, ou de nuire à la santé de l'enfant, ou à son état physique, mental, spirituel, moral ou développement social.

⁵La Convention de Bâle sur le contrôle des mouvements transfrontaliers de déchets dangereux et de leur élimination, généralement connue sous le nom de Convention de Bâle, est un traité international qui a été conçu pour réduire les mouvements de déchets dangereux entre les nations. En vertu de la convention, les déchets dangereux, tels que définis dans la convention, ne feront généralement pas l'objet d'un commerce transfrontalier sans le consentement de l'État d'importation. Aux termes de la Convention de Bâle, les « déchets dangereux » sont définis comme (a) les déchets appartenant à l'une des catégories figurant à l'annexe I, à moins qu'ils ne possèdent aucune des caractéristiques figurant à l'annexe III ; et b) Les déchets qui ne sont pas couverts par le paragraphe a) mais qui sont définis ou considérés comme des déchets dangereux par la législation nationale de la Partie d'exportation, d'importation ou de transit.

11. Activités menées par des établissements ayant un dossier d'incident ou d'accident du travail, de santé et de sécurité non résolus ;⁶
 12. Activités menées par des institutions ayant un dossier d'incident d'exploitation et d'abus sexuels/de harcèlement sexuel non résolus ;⁷
 13. Toutes les autres activités exclues dans le cadre du Guide de gestion des risques environnementaux et sociaux du projet AICCRA.
- d. Conformément aux mesures d'hygiène et de sécurité au travail du projet AICCRA Mali, le Contractant est tenu de :
- i. Fournir une formation sur la santé et la sécurité à tout le personnel et aux consultants impliqués dans l'exécution des activités du projet
 - ii. Mettre en place des procédures sur le lieu de travail afin que le personnel contractuel puisse signaler des situations de travail dangereuses ou insalubres et éviter une situation de travail dont il a des raisons de penser qu'elle présente un danger imminent et grave pour la vie ou la santé (sans représailles pour avoir signalé ou retrait)
 - iii. Fournir des EPI adéquats et des trousse de premiers soins au niveau des sites de démonstration.
 - iv. Mettre en place des mesures pour éviter ou minimiser la propagation des maladies, y compris des mesures pour éviter ou minimiser la transmission de la COVID-19
 - v. Rémunérer régulièrement les travailleurs du projet conformément à la législation nationale et aux procédures patronales-syndicales. Les retenues sur les salaires ne seront effectuées qu'en vertu de la législation nationale ou des procédures patronales-syndicales, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont effectuées.
 - vi. Veiller à ce que les travailleurs du projet aient droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé familial, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre
 - vii. Comme l'exige le code du travail malien, fournir un préavis écrit de licenciement aux travailleurs, y compris des informations sur leur indemnité de départ dans les délais prescrits. Tous les salaires perçus, les prestations de sécurité sociale, les cotisations à un fonds de pension et toutes autres prestations sociales seront payés avant ou à la date de la fin de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet, soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque des paiements sont effectués au nom des travailleurs du projet, les pièces justificatives de ces paiements doivent leur être fournies
 - viii. Employer les travailleurs du projet selon le principe d'égalité des chances et de traitement équitable et garantir l'absence de discrimination dans tous les aspects de la relation de travail, qu'il s'agisse du recrutement et de l'embauche, de la rémunération (en particulier les salaires et les avantages sociaux), des conditions de travail et d'emploi, de l'accès à la formation, l'affectation, la promotion, le licenciement ou la mise à la retraite, voire les mesures disciplinaires. Les procédures de gestion des travailleurs décrivent les mesures de prévention et de lutte contre le harcèlement, les brimades et/ou l'exploitation sur le lieu de travail.

⁶La résolution de ces incidents ou accidents et l'éligibilité d'une institution à une sous-subvention seront évaluées et décidées conjointement par écrit par le CIAT et l'Association.

⁷La résolution de ces incidents et l'éligibilité d'une institution à une sous-subvention seront évaluées et décidées conjointement par écrit par le CIAT et l'Association.

- e. Le Contractant notifiera au Point focal E&S dès que possible et au plus tard 24 heures après avoir pris connaissance de tout incident ou accident lié au Projet AICCRA qui a, ou est susceptible d'avoir, un effet négatif significatif sur l'environnement, les communautés affectées, le public ou les travailleurs. En outre, un rapport doit être fourni à AfricaRice dans les 20 jours suivant l'incident ou l'accident survenu. Le rapport doit fournir suffisamment de détails concernant l'incident ou l'accident, en indiquant les mesures immédiates prises ou prévues pour y remédier, et toute information fournie par tout partenaire et/ou entité de supervision, selon le cas. Dans le cas d'incidents en lien avec les abus, exploitations et harcèlements sexuels, la Partie contractante notifiera AfricaRice dans les 12 heures suivant la réception de ces allégations.
- f. La Partie contractante doit sensibiliser tout le personnel du projet et les parties prenantes sur le mécanisme de règlement des griefs du projet AICCRA Mali et les encourager à déposer toutes les plaintes concernant le projet par le biais des canaux fournis.
- g. La partie contractante développera ou adaptera le code de conduite à l'annexe 1 pour tous les consultants et employés engagés pour travailler sur les activités du projet AICCRA.

Annexe 6 : Prestataires de services VBG

Fournisseurs de services de santé	
1. Santé Sud Mali (SSM) Type d'organisation : ONG Service principal : Soins de santé Couverture géographique : Mali Services fournis : Améliorer l'accès aux services sanitaires et sociaux de base pour tous Numéro de contact : Tél : +223 20 28 02 E-mail : contact.mali@santesud.org Adresse du siège social : Bacodjicoroni ACI Rue 627, porte 1782 - BP E6 Bamako – Mali Autres services : Nous soutenons des associations spécialisées dans la prise en charge d'orphelins et d'enfants abandonnés, de mères célibataires ou d'enfants handicapés physiques ou mentaux dans leurs démarches de progrès.	2. Marie Stopes Mali (MSM) Type d'organisation : ONG Service principal : Soins de santé Couverture géographique : Mali Numéro de contact : 8000 11 88 (appel gratuit) ; 20 706 706 Heures d'ouverture : de 08h à 20h Autres services : Surveillance (suivis) Adresse : J2F4+FXR, Bamako, Mali
Fournisseurs de services psychosociaux	
3. Service psychiatrique du Centre Hospitalier Universitaire du Point G +223 20 22 50 02 Unité de soins du Centre de Santé de Référence de Sikasso Cellule d'appui du Centre de Santé de Référence de Bougouni Guichet unique de la police nationale à Bamako (N'Tominkorobougou) Un guichet unique centre de Mopti (Sévaré) Type d'organisations : Organismes publics Cabinet PSY2A à Bamako Type d'organisation : Structure privée	
Service principal : Organisation des services et soins psychosociaux Contacteur : Service psychiatrique du Centre Hospitalier Universitaire du Point G Téléphone : +223 20 22 50 02 Cabinet PSY2A à Bamako WhatsApp : +223 71 11 70 60 Site Internet : contact@psy2a.ml Adresse : Rue 535 Porte 33 Niaréla, Mali	
Prestataires de services juridiques/justices	
5. Association des juristes maliens (AJM), l'Association pour le progrès et la défense des femmes maliennes (APDF), l'Observatoire des droits de l'enfant et de la femme (ODEF), le Groupe de recherche et d'étude, de	

formation femme-action (GREFFA), Femmes Droit et Développement-Mali (WILDAF, Women In Law And Development), Association Malienne des Droits Humains (AMDH)

GREFFA

Type d'organisation : ONG

Services fournis :

- Soutenir les femmes victimes de violences sexuelles et d'autres agressions.
- Aider les femmes à accéder à un soutien juridique, médical et psychologique
- Plaider pour l'accès à de meilleurs services de santé pour les femmes et pour mettre fin aux MGF et au mariage des enfants.

Alliance pour la Justice et le Développement des Femmes (AJM ; ODEF)

Missions :

- Accompagner les femmes dans leurs démarches juridiques et administratives
- Vulgariser les textes juridiques auprès des femmes pour les sensibiliser à leurs droits
- Organiser la relecture des textes discriminatoires au regard des textes internationaux, pour faire évoluer le droit malien dans le sens d'une plus grande égalité entre les hommes et les femmes...

APDF

Adresse : Hamdallaye ACI 2000 Immeuble DJIRE - Avenue Cheick Zayed

BP1740 Bamako Mali

Téléphone : (223) 229 10 28 ; (223) 229 10 28

apdf@datatech.toolnet.org

http://www.apdf.org.ml

Missions :

- Formation et information des femmes sur leurs droits et sur les textes juridiques nationaux et internationaux qui les concernent.
- Lutter contre les différentes formes de violences faites aux femmes et en particulier contre les mutilations génitales féminines.
- Encourage les femmes à prendre conscience et à assumer leur rôle dans le développement socio-économique et politique du pays.

WILDAF

Prestation principale : protection et promotion des droits des femmes et des enfants.

Adresse : Avenue OUA Immeuble SOBATO Appartement A4 Bamako

Téléphone : 00 (223) 223 67 08 Télécopie : 00(223) 229 68 47

7. Sécurité : Services de police maliens

Type d'organisation : Organisme gouvernemental

Service principal : Sécurité

Couverture géographique : National, avec des bureaux à travers le pays

Assistance téléphonique : 80331 - 80333 – 800011 Sans frais

Heures d'ouverture : 24 heures

Autres services : Système de soutien juridique et d'orientation.

Annexe 7 : Registre des réclamations excluant les plaintes relatives aux EAS / HS

Pas de dossier	Date de réception de la plainte	Nom de la personne recevant la plainte	Où / comment la plainte a été reçue	Nom et contact du suspect (si connus)	Contenu de la réclamation (incluant toutes les plaintes, suggestions, demandes de renseignements) et quel type	La réception de la plainte a-t-elle été confirmée au suspect ? (O / N - si oui, indiquez la date, la méthode de communication et par qui)	Date de décision prévue	Résultat de la décision (Inclure les noms des participants et la date de la décision)	La décision a-t-elle été communiquée au suspect ? SUR Si oui, indiquez quand, par qui et par quel moyen de communication	Le suspect était-il satisfait de la décision ? SUR Énoncez la décision. Si non, expliquez pourquoi et si vous le savez, poursuivra-t-il la procédure d'appel.	Une action de suivi (par qui, à quelle date) ?