



REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE

-----

## **PROJET DE COHESION SOCIALE DES REGIONS NORDDU GOLFE DE GUINEE – COTE D'IVOIRE**

---

# **Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)**

-----

Janvier 2021

## TABLE DES MATIERES

<b>TABLEAU DES ACRONYMES ET SIGLES .....</b>	<b>5</b>
<b>DÉFINITION DE TERMES TECHNIQUES LIÉS AU PGMO DU PROJET .....</b>	<b>6</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	<b>8</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>9</b>
i. Contexte.....	9
ii. Objectifs du document « Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre – PGMO) ».....	10
iii. Documents de référence .....	10
<b>1. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET .....</b>	<b>11</b>
1.1. Caractéristiques des travailleurs du projet .....	12
1.1.1. Travailleurs directs.....	12
1.1.2. Travailleurs contractuels .....	14
1.1.3. Travailleurs communautaires .....	14
1.1.4. Employés des fournisseurs .....	14
1.2. Travailleurs migrants.....	14
<b>2. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE .....</b>	<b>15</b>
2.1. Activités du projet .....	16
2.2. Principaux risques liés à la main-d'œuvre .....	20
2.2.1. Principaux risques pour la main-d'œuvre .....	20
2.2.2. Grille d'évaluation des risques dans le cadre des activités et sous-projets du projet.....	24
<b>3. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE IVOIRIEN DU TRAVAIL – TERMES ET CONDITIONS GENERAUX</b>	<b>25</b>
3.1. Contrat et conditions de travail .....	25
3.1.1. Contrat .....	25
3.1.2. Temps de travail.....	26
3.1.3. Liberté d'association .....	26
3.2. Contrat rémunérations et avantages sociaux.....	27
<b>4. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DU TRAVAIL – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....</b>	<b>27</b>
4.1. Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions .....	28
4.2. Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail .....	28
4.3. Conventions clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire .....	30
<b>5. PERSONNEL RESPONSABLE .....</b>	<b>31</b>
<b>6. POLITIQUES ET PROCEDURES .....</b>	<b>32</b>
6.1. Politique générale de gestion des conditions, de la santé et de la sécurité au travail.....	32
6.2. Principales dispositions et mesures de prévention et de gestion des risques pour la main-d'œuvre	

6.3.	Procédures de gestion des situations d'urgence .....	33
7.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI .....	36
7.1.	Age minimum d'admission à l'emploi et procédure de vérification .....	36
7.2.	Procédure d'intégration et de suivi des travailleurs admissibles mineurs (moins de 18 ans) ...	37
8.	CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET .....	37
8.1.	Obligations contractuelles de l'employeur .....	37
8.2.	Recrutement des travailleurs .....	38
8.3.	Contrats de travail .....	38
8.4.	Rémunérations et avantages sociaux .....	38
8.4.1.	Salaires .....	38
8.4.2.	Paiement des heures supplémentaires .....	38
8.4.3.	Salaires et retenues à la source .....	39
8.5.	Travail forcé .....	39
8.6.	Non- discrimination et égalité des chances .....	40
8.7.	Inclusion du Genre .....	40
8.7.1.	Principes .....	40
8.7.2.	Actions .....	40
8.8.	Liberté syndicale et liberté d'association .....	41
8.9.	Dispositions relatives au travail des enfants .....	41
8.10.	Sanctions disciplinaires .....	42
8.10.1.	Conditions .....	42
8.10.2.	Refus de la sanction .....	42
8.10.3.	Sanctions applicables .....	42
9.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES .....	43
9.1.	Généralités .....	43
9.2.	Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d'œuvre .....	43
9.3.	Principes de prévention des plaintes .....	44
9.4.	Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes .....	44
9.4.1.	Organes de gestion des plaintes .....	44
9.4.2.	Mesures à prendre pour le traitement des plaintes .....	47
9.5.	Plaintes dites sensibles .....	48
9.5.1.	Définition de sujets sensibles .....	Erreur ! Signet non défini.
9.5.2.	Les comités de traitement de plaintes sensibles .....	Erreur ! Signet non défini.
9.5.2.	Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles	Erreur ! Signet non défini.
9.5.4.	Enquête .....	Erreur ! Signet non défini.
9.5.5.	Mesures disciplinaires .....	Erreur ! Signet non défini.
9.5.	Communication sur le MGP .....	Erreur ! Signet non défini.

9.6. Rapports périodiques .....	Erreur ! Signet non défini.
10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	54
11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	55
12. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET .....	56
13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS .....	56
CONCLUSION .....	58
<b>ANNEXES</b> .....	<b>59</b>
<b>ANNEXE I : SYNTHÈSE DE TEXTES APPLICABLES AU PROJET EN MATIÈRE DE</b> <b>CONDITIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE</b> .....	60
<b>ANNEXE II : CANEVAS DE CODE DE CONDUITE</b> .....	63

## TABLEAU DES ACRONYMES ET SIGLES

<b>AT</b>	Accident de Travail / Accident de Trajet
<b>BPISA</b>	Bonnes Pratiques Internationales du Secteur d'Activité
<b>CGES</b>	Cadre de Gestion Environnementale et Sociale
<b>CNPS</b>	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
<b>CR</b>	Cadre de Réinstallation
<b>CSST</b>	Comité de Santé, Sécurité au Travail
<b>Directives ESS</b>	Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires
<b>EAS / HS</b>	Exploitation et abus sexuel / Harcèlement sexuel
<b>FCV</b>	Fragilité Conflit et Violence
<b>GPEC</b>	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
<b>HSE</b>	Hygiène Sécurité et Environnement
<b>IDA</b>	Association Internationale de Développement
<b>ITLS</b>	Inspection du Travail et des Lois Sociales
<b>MASE</b>	Manuel d'Amélioration Sécurité des Entreprises
<b>MCI</b>	Ministère du Commerce et de l'Industrie
<b>MEF</b>	Ministère de l'Economie et des Finances
<b>MGP</b>	Mécanisme de Gestion des Plaintes
<b>MP</b>	Maladies Professionnelles
<b>NES</b>	Normes Environnementales et Sociales
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>ONATMP-CI</b>	Observatoire National des Accidents de Travail et des Maladies Professionnelles en Côte d'Ivoire
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>OIT</b>	Organisation Internationale du Travail
<b>PEES</b>	Procédures d'Évaluation Environnementale et Sociale
<b>PGMO</b>	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
<b>PMPP</b>	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
<b>RTP</b>	Responsable du Traitement des Plaintes
<b>SSE</b>	Spécialiste Sauvegarde Environnementale
<b>SSG</b>	Spécialiste Social et Genre
<b>SST</b>	Sécurité et Santé au Travail
<b>TDR</b>	Termes de référence

<b>UGP</b>	Unité de Gestion du Projet
<b>VBG</b>	Violences Basées sur le Genre

## DÉFINITION DE TERMES TECHNIQUES LIÉS AU PGM O DU PROJET

Termes	Définitions	Sources
<b>Accident de trajet</b>	Est considéré comme accident de trajet tout accident qui survient entre la résidence principale et le lieu de travail ; Entre le lieu de travail et le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.	Documentation CNPS
<b>Accident du travail</b>	Est considéré comme accident du travail, quel qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur soumis aux dispositions du code du travail.	Article 66 du Code de Prévoyance Sociale
<b>Contrat de travail</b>	C'est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, moyennant rémunération.	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire
<b>Evaluation des risques</b>	C'est le processus d'estimation d'un ou plusieurs risques naissants d'un ou plusieurs dangers, en prenant en compte l'adéquation de tout contrôle existant, et en décidant si le ou les risque(s) est (sont) acceptable(s) ou non.	Code de Prévoyance Sociale
<b>Maladie professionnelle</b>	C'est une maladie contractée par un travailleur exposé de façon habituelle à l'action de certains agents résultant des conditions de travail.	Article 124 du Code de Prévoyance Sociale
<b>Personnel responsable du projet</b>	Personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.	MINADER
<b>Personne handicapée</b>	Est considérée comme personne en situation de handicap, toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouvent compromises.	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire
<b>Travailleur</b>	Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République de Côte d'Ivoire, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, et toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire

Termes	Définitions	Sources
<b>Travailleur communautaire</b>	Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.	NES 2 de la Banque mondiale
<b>Travailleur contractuel</b>	Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.	NES 2 de la Banque mondiale
<b>Travailleur direct</b>	Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.	NES 2 de la Banque mondiale
<b>Employés des fournisseurs</b>	Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.	NES 2 de la Banque mondiale
<b>Travail forcé</b>	Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire
<b>Risque</b>	C'est la probabilité que le dommage se réalise. Il s'identifie, s'évalue et se contrôle. $DANGER \times EXPOSITION = RISQUE$ .	Code de Prévoyance Sociale

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Entités et estimations du nombre de personnels directs du projet .....	12
Tableau 2 : Descriptif des composantes et activités du projet .....	16
Tableau 3 : Principaux risques pour la main-d'œuvre par rapport aux composantes du projet .....	20
Tableau 4 : Risques professionnels et leurs facteurs .....	22
Tableau 5 : Convention clés de la OIT adoptées par la Côte d'Ivoire .....	30
Tableau 6 : Catégories types et exemples de plaintes potentiels dans le cadre du projet .....	44
Tableau 7. Délais pour le traitement de plaintes .....	46



## INTRODUCTION

### i. Contexte

La région du Golfe de Guinée<sup>1</sup>, dans le contexte de ce projet, se rapporte aux quatre (4) pays que sont le Bénin, la Côte d'Ivoire, le Ghana et le Togo, qui ces dernières années font de plus en plus face aux risques des retombées de la Fragilité, du Conflit, et de la Violence (FCV).

Ainsi, les Etats du Bénin, de la Côte d'Ivoire, du Ghana et du Togo avec l'appui de la Banque mondiale, ont initié le « Projet de Cohésion Sociale des Régions Nord du Golfe de Guinée » avec pour approche de « penser au niveau régional et agir localement ». A cet effet, chaque pays ciblé déploiera les dispositions et mesures devant lui permettre de faire face et traiter de manière durable ses facteurs de vulnérabilité en plus de la coordination régionale des actions qui sera établie par rapport aux défis communs.

Le « Projet de Cohésion Sociale des Régions Nord du Golfe de Guinée - Côte d'Ivoire » couvrira les dix (10) régions des districts de Denguele (Régions de Folon et Kabadougou), du Woroba (Régions de Béré, Bafing et Worodougou), des Savanes (Régions du Poro, Tchologo et Bagoué) et du Zanzan (Régions du Boukani et Gontougo) et vise en terme d'objectif de développement à améliorer la résilience socio-économique des communautés dans les régions cibles exposées aux conflits et aux risques climatiques.

Le projet sera réalisé à travers cinq (5) principales composantes que sont (i) Investir dans la résilience et l'inclusion de la communauté (composante 1), (ii) Renforcement des capacités pour des communautés inclusives et résilientes (composante 2), (iii) Plateforme de coordination régionale et dialogue (composante 3), (vi) Gestion de projet (composante 4) et (v) Réponse d'urgence CERC (composante 5).

Le projet sera mis en œuvre grâce aux principales parties prenantes que sont :

- les organes gouvernementaux (directions des ministères et structures rattachées) centraux et locaux (régionaux, départementaux, communaux et villageois) ;
- les institutions de Recherche et la société civile ;
- les communautés/ institutions locales (Organisations de jeunes et de femmes Associations de commerçants/ entrepreneurs, organisations de producteurs agricoles, etc.) qui seront principalement à l'initiative et à l'exécution des activités ; et
- les partenaires au développement.

Au regard de la diversité des personnes physiques et morales qui seront impliquées dans la mise en œuvre du projet ainsi que des risques de santé et sécurité qui lui sont liés (au projet), il est apparu opportun d'élaborer le document de « Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre – PGMO » du projet en sa phase de préparation conformément aux directives du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, notamment à la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES2 : Emploi et conditions de travail) et par anticipation de la prise en compte des dispositions juridiques nationales en matière de santé et sécurité au travail (principalement la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail et la loi N° 99-477 du 2 Août 1999 portant Code de prévoyance sociale et ses lois modificatives).

Le présent document de PGMO vient en complément des instruments de sauvegardes du projet que sont le Cadre de Gestion Environnementale et Sociale (CGES), le Cadre de Réinstallation (CR) et le Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP) élaborés aussi en phase de préparation.

---

<sup>1</sup> La région du Golfe de Guinée est située à l'intérieur des lignes africaines occidentales et centrales et des eaux territoriales environnantes de l'Océan Atlantique.

## **ii. Objectifs du document « Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre – PGMO) »**

Ce document de PGMO a pour principal objectif de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et les risques associés à son utilisation. Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour prévenir et mitiger les risques identifiés.

De manière spécifique, le document de PGMO vise à :

- promouvoir et appliquer la sécurité et la santé au travail pour toutes les personnes liées au projet ;
- encourager le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour les travailleurs du projet ;
- protéger les travailleurs du projet, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler) et les travailleurs migrants, ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux, le cas échéant ;
- empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants ;
- définir les conditions de travail en lien avec le code du travail ivoirien ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- développer un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Toutefois, ce document reste dynamique et pourrait être revu et mis à jour au besoin suivant l'état d'avancement du projet.

## **iii. Documents de référence**

La gestion de la main d'œuvre se conformera aux exigences des normes environnementales et sociales (NES 1 et NES 2) de la Banque Mondiale, aux textes nationaux sur les conditions de travail et aux conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Organisation des Nations Unies (ONU).

L'élaboration du présent manuel s'est basée sur plusieurs documents pertinents dont :

- le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale avec en particulier :
  - o la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale : Emploi et conditions de travail ;
  - o la Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) de la Banque mondiale : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
  - o la Norme Environnementale et Sociale 4 (NES 4) de la Banque mondiale : Santé et Sécurité des populations ;
- la Note d'orientation à l'intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- la Note d'orientation à l'intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- la Note d'orientation à l'intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS4/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- la Note de bonnes pratiques – « Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil – 2<sup>ème</sup> édition » de la Banque mondiale ;
- le « Modèle Procédures de Gestion de la main-d'œuvre » de la Banque mondiale ;
- Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014 ;
- la Loi N°2015-532 du 20 Juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire et ses décrets d'application, notamment liés :

- au travail forcé et son abolition (Article 3) ;
- à la durée du travail (Articles 21 et 22) ;
- au travail des enfants et des femmes (Article 23) ;
- à la liberté syndicale et la négociation collective (Articles 51.1, 51.2 et 53.3) ;
- à l'égalité de rémunération (Articles 31.1 et 32.1) et
- à l'âge minimum de travail (Articles 23.2) ;
- la Loi N° 99-477 du 2 Août 1999 portant Code de prévoyance sociale et ses lois modificatives ;
- l'Arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 Juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants ;
- la Norme ISO 45001 version 2018 ;
- les Conventions de l'OIT et de l'ONU, notamment :
  - les n°29 et 105 (travail forcé et abolition du travail forcé) ;
  - le n°87 (liberté syndicale) ;
  - le n°98 (droit d'organisation et de négociation collective) ;
  - les n°100 et 111 (égalité de rémunération et discrimination) ;
  - le n°138 (âge minimum) et le n°182 (pires formes de travail des enfants) ;
- Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) du Projet de Développement de la Chaîne de Valeur du Vivrier en Côte d'Ivoire (AGRIFOOD).

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

L'aperçu de l'utilisation du personnel du projet fait référence à la typologie et aux caractéristiques des travailleurs que le projet utilisera directement avec des indications sur les effectifs prévisionnels, à l'adéquation de leurs profils par rapport aux postes qu'ils occuperont, ainsi qu'au calendrier des besoins en matière d'acquisition des ressources humaines.

Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, peut être employée, toute personne physique ou morale répondant aux profils des besoins exprimés. **La « personne physique »** désigne toute personne de sexe masculin ou féminin, âgée de quatorze ans à moins de dix-huit ans-

Un enfant ayant dépassé l'âge minimum, mais qui n'a pas encore atteint ses 18 ans, peut être employé ou recruté dans le cadre du projet dans les conditions particulières suivantes :

- a) Le travail concerné ne présente pas un danger ou compromet son éducation ou nuit à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;
- b) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et
- c) L'UGP veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.

En outre, il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social.

Les personnes physiques dans le cadre de la mise en œuvre du Projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique,

ethnique et régionale, aux handicaps, à la séropositivité au VIH ou le Sida avérés ou présumés, et ce, conformément aux dispositions de **l'article 5 du code du travail et des paragraphes 13 à 15 de la NES N° 2 de la Banque mondiale.**

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique employée directement par l'Unité de Gestion du Projet (UGP) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet et sont qualifiés de « travailleurs directs ou contractuels » et dont leur gestion au niveau de leurs conditions de travail, de leur relation avec leur employeur, de leur protection est décrite dans **les paragraphes 9 à 33 de la NES N°2 de la Banque mondiale.**

## 1.1. Caractéristiques des travailleurs du projet

### 1.1.1. Travailleurs directs

Les travailleurs directs, désignent par définition, toutes personnes employées directement par l'UGP pour effectuer des tâches qui leur seront assignées. Ils comprendront, de ce fait, les travailleurs toutes catégories confondues de l'UGP.

Le nombre estimé de ces travailleurs directs n'est pas encore défini en cette phase préparatoire du projet. Toutefois, des estimations du nombre de personnels de certaines catégories de travailleurs sont indiquées dans le tableau 1.

*Tableau 1 : Entités et estimations du nombre de personnels directs du projet*

N°	Fonctions	Missions
1	Coordonnateur du Projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Représenter l'UGP auprès des partenaires techniques et financiers ;</li> <li>- Veiller à la planification, à la budgétisation des activités du projet et de l'exécution ;</li> <li>- Superviser les accords de sous-projets et les mémorandums d'accord ;</li> <li>- Assurer la supervision des activités techniques et le contrôle de la qualité, le genre et l'inclusion sociale, les sauvegardes environnementales et sociales (en particulier la réinstallation) et le suivi et l'évaluation ;</li> <li>- Veiller à l'application de la politique des ressources humaines conformément aux dispositions du PGMO relatives à la réglementation et à la NES n°2 de la Banque mondiale ;</li> <li>- Participer au recrutement et la socialisation du personnel ;</li> <li>- Coordonner les activités liées au choix des fournisseurs.</li> </ul>
2	Responsable des Opérations Techniques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Représenter l'UGP à l'extérieur à la demande et sous la responsabilité de la coordination générale ;</li> <li>- Veiller à l'exécution des mesures décidées par les instances décisionnelles ;</li> <li>- Contribuer à la réalisation des missions de l'équipe de coordination ;</li> <li>- Relayer les questions/problématiques relatives aux coordinations spécifiques ;</li> <li>- Assurer la coordination de projets institutionnels spécifiques ;</li> <li>- Assurer la planification et l'exécution des activités du Projet.</li> </ul>
3	Responsable Financier	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opérationnaliser la politique de la gestion financière et comptable de l'UGP ;</li> <li>- Coordonner et superviser principalement la comptabilité, la gestion des fonds ainsi que la trésorerie ;</li> <li>- Coordonner la rémunération du personnel et le paiement des prestataires de service ;</li> <li>- Superviser les déclarations comptables et fiscales ;</li> </ul>

N°	Fonctions	Missions
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participer au choix des fournisseurs conformément aux normes préétablies et établir le bilan financier ;</li> <li>- Assurer l'interface entre l'UGP et les partenaires financiers.</li> </ul>
4	Responsable Gestion Administrative du personnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Opérationnaliser la politique des Ressources Humaines en tenant compte du PGM relatif aux aspects de l'application de la législation sociale et des NES n°2 de la Banque mondiale ;</li> <li>- Concevoir et mettre en œuvre les outils de gestion des ressources humaines ;</li> <li>- Participer au recrutement et à la socialisation du personnel ;</li> <li>- Assurer le développement des ressources humaines (formation, évaluation des performances, politique de rémunération, GPEC) ;</li> <li>- Participer à la gestion des plaintes ou des griefs ;</li> <li>- Veiller au respect scrupuleux des principes et prérogatives stipulés dans les politiques de sauvegardes de la Banque mondiale déclenchées par le Projet.</li> </ul>
5	Spécialiste Sauvegarde Environnementale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Élaborer une stratégie pour constituer une base de données environnementales et sociales des zones du Projet ;</li> <li>- Participer à la planification, la coordination, l'analyse et la validation des études et des documents en matière de sauvegarde environnementale ;</li> <li>- Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du projet ;</li> <li>- Participer à l'évaluation environnementale et sociale préliminaire (screening) des sous-projets ;</li> <li>- Participer au processus de sélection des sous-traitants devant intervenir sur des études et travaux ayant un lien avec les sauvegardes environnementale et sociale ;</li> <li>- Analyser les données de la surveillance et du suivi environnemental et proposer des mesures d'amélioration de la gestion environnementale des sous-projets et des activités.</li> </ul>
6	Spécialiste en Développement Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer à l'élaboration d'une stratégie pour constituer une base de données environnementales et sociales des zones du Projet ;</li> <li>- S'assurer de la prise en compte des dispositions juridiques nationales et des politiques opérationnelles de la Banque mondiale en matière de sauvegarde sociale dans la conduite des activités des projets ;</li> <li>- Veiller à la mise en œuvre des mesures sociales prévues dans les documents de sauvegarde environnementale et sociale dans le cadre de la planification, de la surveillance et du suivi environnemental et social des projets ;</li> <li>- Élaborer et mettre en œuvre tous les documents et plans de sauvegardes, incluant la mobilisation des parties prenantes du projet ;</li> <li>- Assurer la gestion de la santé et la sécurité au travail et élaborer et mettre en œuvre un Plan Particulier de la Sécurité et de la Protection de Santé (PPSPS) ;</li> <li>- Assurer la gestion des plaintes.</li> </ul>
7	Spécialiste Genre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille à la mise en œuvre des dispositions et mesures relatives aux VBG/ AES/ HS ;</li> <li>- Participe à la gestion et au suivi des plaintes en lien avec les VBG/ AES/ HS ;</li> </ul>
8	Responsable Suivi et Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Développer, mettre en œuvre, coordonner et maintenir le système de suivi-évaluation des plans, projets et programmes de l'UGP ;</li> <li>- Elaborer le plan de suivi évaluation et son intégration dans le cadre logique, la mise en place d'une base de données actualisée, la rédaction des plans de travail annuel, des rapports trimestriels, du journal des risques et cahiers de problèmes ainsi que la rédaction des rapports des revues mi-annuelles et annuelles ;</li> <li>- Diriger un cadre transparent et participatif pour la formulation d'une stratégie de suivi-évaluation et identifier des indicateurs de performance pertinents.</li> </ul>
9		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place la politique de communication ;</li> <li>- Elaborer des messages à transmettre et les différentes actions de communication, en cohérence avec la stratégie du Projet et les objectifs visés ;</li> <li>- Réaliser le suivi des différentes campagnes de communication (coût, impact...) et rend compte des résultats auprès du Coordonnateur du Projet ;</li> </ul>

N°	Fonctions	Missions
	Responsable Communication	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Soutenir l'équipe du Projet dans le renforcement de l'intégration du Genre, Communication et Inclusion dans toutes les activités ;</li> <li>- Participer à la gestion des plaintes.</li> </ul>
10	Responsable Logistique, Gestion des stocks et Approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Piloter le processus d'anticipation des besoins, des commandes ;</li> <li>- Mettre en place, suivre et analyser les indicateurs de performance (rotation de stocks, délais de livraison, etc.) ;</li> <li>- Mesurer les écarts et proposer des recommandations ;</li> <li>- Gérer et optimiser l'organisation du stockage ;</li> <li>- Réaliser les inventaires et mesurer les écarts pour assurer une cohérence entre le stock physique et le stock informatique ;</li> <li>- Assurer la gestion optimale de la logistique en termes de planification des activités des chauffeurs, de la disponibilité et de l'entretien des véhicules, de l'organisation des activités de l'UGP.</li> </ul>
11	Spécialiste Risques Sécuritaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Veille à la sécurité (contre les risques sécuritaires : conflits, attaques/ agressions, enlèvement, etc.) de tous les employés directs et indirects du projet ;</li> <li>- Assurer la mise en œuvre du Plan de Gestion des Risques Sécuritaires (PGRS).</li> </ul>

### 1.1.2. Travailleurs contractuels

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.

### 1.1.3. Travailleurs communautaires

Les projets peuvent prévoir le recours à des travailleurs communautaires dans un certain nombre de situations distinctes, y compris lorsque la main-d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque les projets sont conçus et réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée dans les situations de fragilité et de conflit. Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

### 1.1.4. Employés des fournisseurs principaux

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. 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.

## 1.2. Travailleurs migrants

Parmi les travailleurs employés par les structures/ organes d'exécution (publiques et communautaires), les consultants, les fournisseurs, on pourrait avoir des travailleurs originaires d'autres pays. Les dispositions en la matière seront respectées de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité. Les travailleurs migrants doivent disposer au moins d'un document officiel de leur identification. Ces travailleurs seront soumis aux mêmes dispositions qu'aux travailleurs non migrants. Des dispositions seront prises en termes de répartition du nombre d'emplois disponibles par rapport aux travailleurs potentiels au sein des communautés et du nombre de travailleurs migrants afin de prévenir tout risque de conflits. Des actions de

sensibilisation et d'informations seront réalisées auprès des communautés et auprès des travailleurs migrants afin de s'assurer d'une paisible cohabitation.

## **2. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D'ŒUVRE**

Les accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles portent atteinte aux travailleurs. Les conséquences peuvent être humaines (incapacité partielle ou totale, perte d'autonomie, inaptitude au travail, etc. voir décès), économiques (perte de matériels/ équipements, casse de matériel...) et juridiques (responsabilités civile et pénale de l'employeur).

La démarche à suivre pour réduire les risques d'accidents du travail et de maladie professionnelle est basée sur l'évaluation des risques, à partir de l'observation des situations de travail.

Ce paragraphe vise plusieurs objectifs :

- fournir des informations sur les principaux risques professionnels au regard des activités prévisionnelles du projet ainsi que des zones d'intervention ;
- permettre aux personnes responsables du projet d'évaluer les risques auxquels les travailleurs directs et indirects sont exposés ;
- présenter un canevas du dossier d'évaluation des risques et du plan d'action ;
- présenter les points essentiels de la réglementation sur les principaux risques (synthèse et référence aux articles du code du travail).

## 2.1. Activités du projet

Les composantes et activités prévues par le projet, d'un montant total de 66 milliards de F CFA (soit 120 millions de USD), sont notifiées dans le tableau 2.

Tableau 2 : Descriptif des composantes et activités du projet

Composantes	Objectifs de la composante	Sous composante	Activités ou sous projets
<b>Composante 1 : Investir dans la résilience et l'inclusion des communautés</b> (84 millions USD = 46,2 milliards de F CFA, soit 70% du coût total du Projet)	<p><b>Financer des investissements locaux qui favoriseront la résilience et l'inclusion de la communauté, sur la base d'une vision territoriale à plus long terme partagée par le pays.</b></p> <p>Ces investissements au niveau local seront gérés par les communautés, les communes et les groupes cibles qui auront été formés dans le cadre de la composante 2.</p>	<b>Sous-composante 1.1 : Investissements communautaires pour renforcer la résilience et l'inclusion locales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Connectivité</b> : amélioration, réhabilitation et / ou extension des routes rurales ; nettoyage, construction ou réparation de ponceaux et d'autres structures ; infrastructure de sécurité transfrontalière (petites lumières, électricité, pont, etc.). Une attention particulière sera accordée à l'optimisation des investissements dans la connectivité intelligente face au climat, tels que la réparation des routes avec rétention d'eau pour les étangs ou le reboisement, la protection des arbres en bordure de route, etc.</li> <li>- <b>WASH</b> : structures d'approvisionnement en eau et d'assainissement résilientes au climat, y compris les réservoirs d'eau et les sources d'eau, les tuyaux d'alimentation, les étangs, le système d'approvisionnement en eau communautaire, les maisons de pompage et les puits tubulaires profonds, les lignes de drainage, les installations d'élimination des déchets et de compostage, les systèmes d'hygiène et d'assainissement simples (par exemple les latrines), etc.</li> <li>- <b>Gestion des ressources naturelles et adaptation au climat</b> : petits canaux d'irrigation, mesures de conservation des sols et de l'eau, structures de contrôle des inondations, étang communautaire, pépinières d'arbres, boisement, préservation des sols pour améliorer la fertilité des sols, travaux de restauration et régénération des pâturages pour améliorer les stocks de carbone.</li> <li>- <b>Énergie et TIC</b> : électrification hors réseau, installations basées sur les TIC dans la communauté, systèmes de radio et de communication gérés par la communauté, etc.</li> <li>- <b>Social</b> : Réhabilitation ou extension des écoles maternelles, des écoles primaires, des centres d'alphabétisation et des centres sociaux, y compris le mobilier et l'équipement d'accompagnement ; Réhabilitation ou extension des centres de soins de santé de base ou d'autres services de santé communs (par exemple, USP, pharmacie communautaire, etc.), y compris le stock initial de médicaments pour les cliniques ; ainsi que des investissements sexospécifiques, tels que des structures de garde d'enfants, pour soutenir les activités économiques des femmes, y compris la promotion du commerce transfrontalier.</li> </ul>



Composantes	Objectifs de la composante	Sous composante	Activités ou sous projets
			-
		<b>Sous-composante 1.2 : Investissements stratégiques dans les activités économiques pour le développement économique local</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction, expansion, réhabilitation, mise aux normes et équipement d'infrastructures publiques de marché, y compris routes/pistes d'accès, bâtiments, étals, entrepôts et installation de stockage et de chaîne du froid, installations solaires, éclairage et sécurité, aire de parcage et d'abattage, marché à poisson, dispositifs de pesage, gestion des déchets, eau et hygiène ;</li> <li>- Activités économiques sur site portées par des Groupes d'Intérêt Commun, y compris magasins de vente d'intrants, de services et d'outillages, ateliers de transformation, stands de marché améliorés... y compris le financement des services d'accompagnement et de renforcement des capacités (comptabilité / gestion, renforcement des instances de gestion des marchés, etc.).</li> </ul>
		<b>Sous-composante 1.3 : Activités d'engagement des jeunes et de cohésion sociale</b>	<p>Activités de renforcement de capacités des jeunes vulnérables à s'engager dans les activités locales et activités thématiques identifiées par les groupes de jeunes (sport et culture, centre de jeunesse, campagnes de sensibilisation, entreprises sociales, etc.).</p> <p>Des initiatives/sous-projets/ activités dirigés par des groupes de jeunes sont envisagés.</p>
<b>Composante 2 : Renforcement des fondations et des capacités pour des communautés inclusives et résilientes</b> <i>(15,6 millions USD = 8,58 milliards de F CFA, soit 13% du coût total du Projet)</i>	<i>Offrir une excellente base pour les intervenants locaux et renforcer leurs capacités pour (i) identifier et exécuter leurs propres petits sous-projets dans le cadre de la Composante 1<sup>2</sup>, (ii) favoriser une meilleure compréhension de l'inclusion et de la cohésion sociales, et (iii) créer une base permettant à un écosystème économique local d'évoluer vers un développement plus territorial à moyen et long terme dans la région cible.</i>	-	<b>Activités de renforcement des capacités :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Développement des compétences pour les Communautés et les GIC : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisation et suivi des risques Climat et FCV pour les petites infrastructures durables et les activités économiques locales ;</li> <li>• Développement et gestion des affaires, y compris le dépistage des risques climatiques et FCV et les dimensions de l'inclusion sociale ;</li> <li>• Entrepreneurat et formation professionnelle ;</li> <li>• Gestion financière (épargne, littératie financière) et tenue de livres ;</li> <li>• Compétences techniques pour la transformation conduisant à une valeur ajoutée, y compris les chaînes de valeur stratégiques, avec les conseils d'experts locaux et du personnel technique/facilitateurs concernés ;</li> </ul> </li> <li>- Développement des capacités pour une gestion durable des marchés : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Soutien organisationnel aux comités de gestion du marché, y compris l'atténuation et l'adaptation des risques climatiques et de FCV ;</li> <li>• Formation des agents de l'UGL supervisant les marchés (planification des dépenses, perception des frais, inclusion sociale, transparence, etc.) ;</li> </ul> </li> </ul>

<sup>2</sup> Au moment d'écrire ces lignes, il n'est pas facile de savoir des mesures de distanciation sociale seront encore en place au moment de la mise en œuvre du projet; l'équipe envisage activement l'incorporation d'une technologie de communication qui permettrait de favoriser l'animation à distance.

Composantes	Objectifs de la composante	Sous composante	Activités ou sous projets
			<ul style="list-style-type: none"> <li>Comptabilité et planification des dépenses de base pour le comité de gestion du marché ;</li> </ul> - <i>Formation ciblant les jeunes</i> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Compétences générales et de vie pour développer des attitudes et des comportements positifs ;</li> <li>Mécanismes communautaires de résolution alternative des conflits et sensibilisation à la prévention de la violence.</li> </ul>
<b>Composante 3 : Plateforme de coordination régionale et dialogue</b> (8,4 millions USD = 4,62 milliards de F CFA, soit 7% du coût du Projet)	<i>Renforcer la collaboration régionale entre les quatre pays cibles afin de soutenir une réponse régionale cohérente pour la prévention des risques de Fragilité, de Conflit et de Violence (FCV) dans le Golfe de Guinée par (i) un meilleur accès aux données et à l'information, (ii) des partenariats de production de connaissances, et (iii) un dialogue et une harmonisation des politiques.</i>	-	Elle financera : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Centre De Données (CDD)</b> : données et indicateurs pertinents sur les dynamiques de FCV centralisés sur un portail numérique. Compilation de données existantes et collecte de données par les parties prenantes ;</li> <li>- <b>Registre des investissements</b> : cartographie des investissements dans la région - investissements dans les communautés résilientes, dans les activités économiques et investissements axés sur les jeunes ;</li> <li>- <b>Catalogue de recherche</b> : études existantes sur la FCV avec les messages clés ;</li> <li>- <b>CDD et applications d'engagement citoyen</b> : outils communautaires de collecte de données favorisant l'échange d'informations bidirectionnel ;</li> <li>- <b>des études thématiques</b> : conduire des études pertinentes pour les politiques sur des thèmes pré-identifiés. Un programme de recherche à développer et à mettre en œuvre par le biais de subventions de recherche et de partenariats avec des universités et des centres de recherche ;</li> <li>- <b>Analyse de sentiment</b> : capter les sentiments positifs, neutres et négatifs liés aux questions de FCV parmi les communautés ;</li> <li>- <b>un forum régional annuellement</b> : sur un thème pour discuter et se mettre d'accord sur les questions critiques et les plans stratégiques pour faire face aux risques de FCV ;</li> <li>- <b>TedTalks régionaux</b> : d'éminents intervenants locaux, nationaux, régionaux et internationaux couvriront des sujets clés sur le Golfe de Guinée et la FCV ;</li> <li>- <b>Dialogues des institutions locales</b> : partage d'expériences entre les unités de gouvernement local des zones frontalières et les institutions locales ;</li> <li>- <b>Voix communautaires</b> : formation de jeunes vidéastes à la documentation de la participation communautaire aux activités de développement local et de cohésion sociale.</li> </ul>
			-
			-

Composantes	Objectifs de la composante	Sous composante	Activités ou sous projets
<b>Composante 4 : Gestion de projet</b> <i>(12 millions USD = 6,6 milliards de F CFA, soit 10% du coût du Projet)</i>	<i>Soutenir la gestion, la coordination, le suivi et l'évaluation du projet pour une mise en œuvre efficace des activités.</i> Elle sera assurée par l'UGP composée du personnel responsable de la gestion quotidienne du projet.	-	Il financera les activités et coûts liés au personnel, consultants, équipement, véhicules, carburant, espace de bureau au niveau national et régional, et coûts de communication, et coûts de fonctionnement liés à la passation de marchés, à la gestion financière, à la supervision, à l'audit et à l'évaluation des activités du projet, formations ciblées pour l'UGP nationale/régionale.
<b>Composante 5 : Réponse d'urgence (CERC)</b> <i>(0 USD = 0 F CFA, soit 0% du coût du Projet)</i>	<i>Servir de mécanisme de financement d'urgence qui pourrait être déclenché en cas de catastrophe naturelle ou provoquée par l'homme et/ou d'une crise sanitaire telle que des pandémies par le biais d'une déclaration formelle d'urgence nationale, ou sur demande formelle du gouvernement.</i>	-	Les situations d'urgence auxquelles répondrait cette composante sont les risques politiques et de gouvernance, les risques macro-économiques, la capacité institutionnelle pour l'exécution et la durabilité du projet, le risque fiduciaire, les risques environnementaux et sociaux (situations non suscitées par les activités du projet ou non préalablement identifiées au projet) et les risques sécuritaires.

Au regard des activités décrites dans le tableau 2, les principaux risques en termes de santé et sécurité pour la main-d'œuvre sont liés aux activités de la sous-composante 1.1 (Investissements communautaires pour renforcer la résilience et l'inclusion locales), la sous-composante 1.2 (investissements stratégiques dans les activités économiques pour le développement économique local), de la composante 4 (Gestion de projet) et la composante 5 (Réponse d'urgence - CERC).

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

Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel d'accidents de travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain.

La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Conformément à la **loi n° 99-477 du 2 août 1999** portant code de prévoyance sociale, "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise."

Aussi, est considéré comme accident du travail, l'accident survenu au travailleur pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendant de l'emploi, pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail.

Une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Les risques potentiels auxquels la main d'œuvre du projet est exposée sont indiqués dans les tableaux 3 et 4.

### 2.2.1. Principaux risques pour la main-d'œuvre

Les principaux risques pour la main-d'œuvre du projet sont distingués par les risques liés aux composantes ainsi que les risques suivant les facteurs mis en cause à travers les tableaux 3 et 4.

Tableau 3 : Principaux risques pour la main-d'œuvre par rapport aux composantes du projet

Composantes	Sous composante	Activités/ sous projets	Principaux risques liés à la main d'œuvre
<b>Composante 1 : Investir dans la résilience et l'inclusion des communautés</b>	<b>Sous-composante 1.1 : Investissements communautaires pour renforcer la résilience et l'inclusion locales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Connectivité</b> : amélioration, réhabilitation et / ou extension des routes rurales ; nettoyage, construction ou réparation de ponceaux et d'autres structures ; infrastructure de sécurité transfrontalière (petites lumières, électricité, pont, etc.). Une attention particulière sera accordée à l'optimisation des investissements dans la connectivité intelligente face au climat, tels que la réparation des routes avec rétention d'eau pour les étangs ou le reboisement, la protection des arbres en bordure de route, etc.</li> <li>- <b>WASH</b> : structures d'approvisionnement en eau et d'assainissement résilientes au climat, y compris les réservoirs d'eau et les sources d'eau, les tuyaux d'alimentation, les étangs, le système d'approvisionnement en eau communautaire, les maisons de pompage et les puits tubulaires profonds, les lignes de drainage, les installations d'élimination des déchets et de compostage, les systèmes d'hygiène et d'assainissement simples (par exemple les latrines), etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Électrocution ou électrisations liées aux contacts avec l'électricité lors des travaux ;</li> <li>- Traumatismes corporels/ psychologiques liés aux accidents avec les engins, camions et équipements de chantier ; Traumatismes/ douleurs corporels liés à la manutention manuelle ou mécanisée des équipements ;</li> <li>- Nuisances sonores (douleurs/ picotements auditives, hypertonie musculaire, surdité) liées aux bruits générés lors des travaux/ activités ;</li> <li>- Pathologies osteo-articulaires et vasculaires (arthrose hyperostose du coude, nécrose aseptique du semi-lunaire ou lunatum, nécrose aseptique du scaphoïde, rhumatismes de rythme</li> </ul>

Composantes	Sous composante	Activités/ sous projets	Principaux risques liés à la main d'œuvre
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Gestion des ressources naturelles et adaptation au climat</b> : petits canaux d'irrigation, mesures de conservation des sols et de l'eau, structures de contrôle des inondations, étang communautaire, pépinières d'arbres, boisement, préservation des sols pour améliorer la fertilité des sols, travaux de restauration et régénération des pâturages pour améliorer les stocks de carbone.</li> <li>- <b>Énergie et TIC</b>: électrification hors réseau, installations basées sur les TIC dans la communauté, systèmes de radio et de communication gérés par la communauté, etc.</li> <li>- <b>Social</b> : Réhabilitation ou extension des écoles maternelles, des écoles primaires, des centres d'alphabétisation et des centres sociaux, y compris le mobilier et l'équipement d'accompagnement ; Réhabilitation ou extension des centres de soins de santé de base ou d'autres services de santé communs (par exemple, USP, pharmacie communautaire, etc.), y compris le stock initial de médicaments pour les cliniques ; ainsi que des investissements sexospécifiques, tels que des structures de garde d'enfants, pour soutenir les activités économiques des femmes, y compris la promotion du commerce transfrontalier.</li> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>inflammatoire) liés à la manipulation d'équipements vibrants ou aux expositions aux vibrations lors des travaux ;</li> <li>- accidents de trajets dans le cadre de l'exécution des activités ;</li> <li>- Traumatismes corporels/psychologiques liés aux effondrements et aux chutes d'objets lors des montages et démontages lors des travaux et activités ;</li> <li>- Infections alimentaires liées à la consommation d'aliments et/ou d'eau impropres sur les sites des travaux et activités du projet ;</li> <li>- Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et d'Abus sexuels (EAS) et d'Harcèlement sexuel (HS) d'employés lors des travaux et d'exploitation des infrastructures et de réalisation des activités économiques ;</li> <li>- Infections et propagation de la COVID 19 lors des travaux ;</li> <li>- Infections et propagation de maladies Sexuellement Transmissibles (MST) et Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immuno-Déficience Acquise (VIH/SIDA) en cas de comportements sexuels risqués par les employés du projet ;</li> </ul>
	<b>Sous-composante 1.2 : Investissements stratégiques dans les activités économiques pour le développement économique local</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construction, expansion, réhabilitation, mise aux normes et équipement d'infrastructures publiques de marché, y compris routes/pistes d'accès, bâtiments, étals, entrepôts et installation de stockage et de chaîne du froid, installations solaires, éclairage et sécurité, aire de parcage et d'abattage, marché à poisson, dispositifs de pesage, gestion des déchets, eau et hygiène ;</li> <li>- Activités économiques sur site portées par des Groupes d'Intérêt Commun, y compris magasins de vente d'intrants, de services et d'outillages, ateliers de transformation, stands de marché améliorés... y compris le financement des services d'accompagnement et de renforcement des capacités (comptabilité / gestion, renforcement des instances de gestion des marchés, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- conflits portant sur les ressources (eaux, foncier, biens agricoles, biens sociaux, équipements à mettre en place ou à utiliser dans le cadre des activités du projet, etc.) avec les communautés des zones de réalisation des travaux/ activités du projet ;</li> <li>- Maladies (infections cutanées/ oculaires/ respiratoires, troubles digestives, etc. ) liées aux expositions aux produits agrochimiques (pesticides chimiques de synthèse) à acquérir et utiliser dans le cadre</li> </ul>

Composantes	Sous composante	Activités/ sous projets	Principaux risques liés à la main d'œuvre
<b>Composante 4 : Gestion de projet</b>		Il financera les activités et coûts liés au personnel, consultants, équipement, véhicules, carburant, espace de bureau au niveau national et régional, et coûts de communication, et coûts de fonctionnement liés à la passation de marchés, à la gestion financière, à la supervision, à l'audit et à l'évaluation des activités du projet, formations ciblées pour l'UGP nationale/régionale.	<p>du projet durant leurs circuits (acquisition, stockage temporaire, utilisation, gestion des emballages vides), aux poussières lors des travaux ou autres produits dangereux (peintures, solvants, ciment, etc.) à utiliser dans le cadre des activités ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- EAS/HS</li> <li>- Atteinte à l'intégrité physique lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire ;</li> <li>- Troubles psychologiques liés aux atteintes à l'intégrité physique dans les zones à risque sécuritaire ;</li> <li>- Phototoxicité oculaire (maladies dégénératives de la rétine et/ou du cristallin), perturbation du sommeil, maux de tête, etc. liés aux expositions récurrents à la lumière des ordinateurs de travail.</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>
<b>Composante 5 : Réponse d'urgence (CERC)</b>	-	Les situations d'urgence auxquelles répondrait cette composante sont les risques politiques et de gouvernance, les risques macro-économiques, la capacité institutionnelle pour l'exécution et la durabilité du projet, le risque fiduciaire, les risques environnementaux et sociaux (situations non suscitées par les activités du projet ou non préalablement identifiées au projet) et les risques sécuritaires.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incident/ accident de travail lors des interventions sur les sites sinistrés ou à risque de sinistre ;</li> <li>- Atteinte à l'intégrité physique lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire.</li> </ul>

Tableau 4 : Risques professionnels et leurs facteurs

N°	FACTEURS RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
1	Conditions de travail et d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ;</li> <li>- Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;</li> <li>- Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ;</li> <li>- Exposition aux risques de santé et de sécurité au travail, comme bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants ;</li> <li>- Risques d'EAS / HS notamment pour les femmes.</li> </ul>
2	Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de, entre autres, la nationalité, le genre ou l'appartenance à d'autres régions ivoiriennes, sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ;</li> <li>- Non-respect de l'accès à l'information sur les droits de travail ;</li> </ul>

N°	FACTEURS RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants).</li> </ul>
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ;</li> <li>- Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;</li> <li>- Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.</li> </ul>
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale, aux obligations selon les conventions internationales de l'Organisation International du Travail (OIT) adoptées par le pays et à la NES 2 ;</li> <li>- Conditions pouvant présenter un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum : <i>préjudiciable à leur santé, compromettre ou entraver leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social. Il s'agit entre autres des pires formes de travail mentionnées dans l'arrêté N° 2017-017 du 02 Juin 2017.</i></li> </ul>
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré ;</li> <li>- Emploi de victime de trafic humain.</li> </ul>
6	Santé et Sécurité au Travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Troubles musculosquelettiques, accidents de trajet, atteinte à l'intégrité physique ou troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire, etc. chez le personnel de l'UGP et des entrepreneurs (.);</li> <li>- Accident et traumatismes physique et psychologiques associés, lors des trajets ou lors de missions de terrain ;</li> <li>- Traumatismes corporels liés aux manutentions manuelles (transport de charge, béquillage...) tels que les troubles musculosquelettiques et les lombalgies ;</li> <li>- Exposition des travailleurs à des substances dangereuses, notamment les pesticides ;</li> <li>- Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</li> <li>- Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</li> <li>- Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</li> <li>- Risque d'incendie dû à l'ignition de combustibles par une flamme ou un point, risque d'intoxication, d'asphyxie et de brûlures ;</li> <li>- Propagation des MST, y compris le Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immunodéficience Acquise (VIH/SIDA) en cas de comportements sexuels risqués ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</li> <li>- accidents du travail par causes mécaniques qui sont essentiellement le fait des diverses machines utilisées, mais aussi de toutes sortes d'outils utilisés dans la transformation. Ce sont d'une part les machines ou les outils présentant un danger lié à leur mobilité, ou les organes de travail qui s'avèrent dangereux par leur caractère acéré, tranchant ou contondant, ou encore qu'ils soient soumis à des mouvements dangereux, mécanismes tournants ou alternatifs, etc. ;</li> <li>- Substances dangereuses, incluant les déchets dangereux et le stockage incorrect de ses substances et déchets ;</li> <li>- Pollution et dispersion de substances toxiques, dans l'air, l'eau ou le sol, de produits dangereux (pesticides, etc.) avec une toxicité pour l'homme par inhalation, ingestion ou contact ;</li> </ul>

N°	FACTEURS RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Risques sanitaires du fait de la transmission de maladies infectieuses et épidémies telles que les MST, VIH/SIDA, la Covid 19, etc. et la propagation de maladies telles que la fièvre typhoïde, causée par la mauvaise qualité de l'eau, l'insalubrité, la pollution de l'environnement pouvant être à l'origine de la propagation de diverses maladies ;</li> <li>- Conflits liés à l'utilisation des ressources tels que l'eau, les actes de vandalisme portant sur les équipements et produits acquis dans le cadre des activités du projet, l'atteinte accidentelle aux biens socio-économiques des communautés, etc. ;</li> <li>- Atteinte à l'intégrité physique (agression), vol, troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire.</li> </ul>
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sanctions (paiement de pénalités, mises en demeure et suspensions d'activités, etc.) des structures publiques compétentes (inspection du travail, caisse nationale de prévoyance sociale, etc.) liées au non-respect de la législation nationale du travail et des procédures de gestion de la main d'œuvre dans les contrats ;</li> <li>- Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels.</li> </ul>

En plus des risques précités, les mauvaises conditions de travail telles que la luminosité trop forte ou trop faible dans les bureaux, le milieu bruyant et /ou vibrant, l'exposition au froid ou à de hautes températures, l'espace, la surface des bureaux et des postes inadaptés (le décor, le revêtement des sols, les couleurs), le manque d'hygiène, les odeurs, l'exposition à des produits toxiques ou à des matériels dangereux, la mauvaise qualité des repas et de l'eau, le stress, etc., pourraient être à la base de l'altération à court, moyen et long terme de l'état de santé des travailleurs, affectant ainsi la productivité. Ces risques seront évalués pour les travailleurs de l'UGP et des entreprises et des mesures de prévention et de mitigation appropriées seront préconisées.

L'UGP s'assurera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre des mesures pour traiter les risques identifiés.

### 2.2.2. Grille d'évaluation des risques dans le cadre des activités et sous-projets du projet

Les risques devront faire l'objet d'évaluation concrète lors de la préparation de la mise en œuvre des sous-projets et activités spécifiquement concernés.

A cet effet, la méthode indiquée ci-dessous devrait au moins servir à cette évaluation basée sur la gravité et la fréquence d'un risque. On peut donc en déduire l'indice de risque (IRi).

**Mesurer la Gravité (G) :** la gravité d'un risque sera mesurée suivant les cotations suivantes :

- G1 : Faible (accident sans arrêt de travail) ;
- G2 : Moyen (accident avec arrêt de travail) ;
- G3 : Grave (accident avec incapacité permanente) ;
- G4 : Très grave (décès).

**Evaluer la Fréquence (F) :** la fréquence est évaluée suivant les cotations suivantes :

- F1 : Très improbable (une fois par an) ;
- F2 : Improbable (tous les 6 mois) ;
- F3 : Probable (tous les 3 mois) ;
- F4 : Très probable (toutes les semaines).



### 3. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE IVOIRIEN DU TRAVAIL – TERMES ET CONDITIONS GENERAUX

Cette section donne un aperçu de la législation du travail en Côte d'Ivoire et porte sur les termes et conditions de travail.

Dans le cadre du projet, la législation du travail en matière d'emploi en Côte d'Ivoire est régie par les lois et les règlements ci-après :

- la loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire ;
- la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire ;
- la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale modifiée par l'Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 ;
- la loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction publique en République de Côte d'Ivoire ;
- la loi n° 62-405 du 7 novembre 1962 portant organisation du régime des pensions civiles ;
- Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) ;
- Décret n°2015-532 du 20 Juillet 2015 relatif au Comité de Santé et de Sécurité au Travail ;
- Décret n° 98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail ;
- le décret no 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail ;
- Décret n°96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit ;
- le décret 68-82 du 9 février 1968 portant réparation pécuniaire accordée aux agents de l'État en cas de maladie contractée en service ou d'accident, survenu dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- Arrêté interministériel N° 026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des programmes et programmes financés ou cofinancés par la Banque mondiale ;
- l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

Les travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets sont régis par la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes des plaintes survenues dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes de traitement des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Concernant la non-discrimination et l'égalité des chances, les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, etc. est interdite. A cela on doit ajouter le principe de non-discrimination en vertu de la nationalité, l'ethnie, etc. établi dans le CES de la Banque mondiale.

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs ne sont pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Le projet s'engage à respecter l'égalité des chances et ne fera pas de discrimination au niveau du recrutement.

#### 3.1. Contrat et conditions de travail

##### 3.1.1. Contrat

Les employés sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Les structures/organes

d'exécution ainsi que les sous-traitants mettront à la disposition (avec une explication dans des termes compréhensibles) de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informeront le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat :

- le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail (qui sera remis à chaque travailleur), et le statut de la fonction publique ;
- la rémunération au sein de l'Unité de Gestion du "Projet est régie par un arrêté interministériel pour les contractuels et les textes applicables aux fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- le contrat de travail prévoit :
  - la rémunération ;
  - la révision de la rémunération ;
  - les heures et conditions de travail ;
  - les assurances et couvertures sociales ;
  - les congés de maternité et annuels ;
  - l'adhérence à une organisation syndicale ;
  - le droit à un mécanisme de gestion de plaintes ;
  - les conditions des congés ;
  - les conditions de résiliation.

Le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique. Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi.

### **3.1.2. Temps de travail**

Dans le cadre du projet, les heures de travail applicables sont régies par le Décret n° 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail.

Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

#### **Durée de travail**

Le décret n° 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail, énonce selon les dispositions de l'article 1, que « *la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder quarante heures, par semaine, pour les entreprises non agricoles, soit huit (08) heures par jour, à l'exception des établissements agricoles entreprises agricoles et assimilées ou la durée hebdomadaire de travail est de 48 heures par semaine, dans la limite de deux mille quatre cents heures par an* ». Dans le cadre du Projet, la durée de travail sera de 8 heures par jour ouvrable de la semaine, soit du lundi au vendredi au regard des articles 1 et 3 dudit décret.

#### **Repos hebdomadaire et congés**

Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire est explicite sur le repos et les congés. Il précise en son article 24.1 que « le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche ». Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

Tout travailleur dont l'emploi a un caractère permanent aura droit, après une année de service, à un congé payé d'au moins quinze jours consécutifs, comprenant treize jours ouvrables et deux dimanches.

### **3.1.3. Liberté d'association**

La liberté syndicale et la liberté d'opinion garanties par l'article 51.1 du Code du Travail seront applicables dans le cadre du projet. Les travailleurs sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée et de participer aux négociations collectives sans aucune répercussion de la part de l'employeur.

### **3.2. Contrat rémunérations et avantages sociaux**

L'article 31.1 du Code du Travail ivoirien énonce que tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail à valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou non-appartenance à un syndicat.

Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les rémunérations pour les consultants du projet, sont régies par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenants au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014.

Le projet prévoit la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat de même qu'à la fin du contrat.

## **4. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DU TRAVAIL – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL**

La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, met à la charge des employeurs des travailleurs du secteur privé et des projets, l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies.

Conformément à l'article 43.1 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, tout employeur doit assurer un service de santé au travail au profit des travailleurs qu'il emploie. Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai ; des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

Tout employeur est tenu d'organiser une formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique. Cette formation doit être actualisée au profit du personnel concerné en cas de changement de la législation ou de la réglementation (Article 41.2 de la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail).

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

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

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

Le Code du Travail fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de santé chargé de l'étude des conditions de santé et de sécurité au Travail dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des

travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation des travailleurs dans ledit domaine (Article 42.3).

#### **4.1. Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions**

Les articles du Titre IV, le chapitre I relatif à la Santé et sécurité au travail, du Code du Travail régissent la sécurité au travail.

Conformément à l'article 8 du Code du travail qui dispose que « *les dispositions du Code du Travail sont d'ordre public* » et aux articles 41.1 et suivants, les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs, l'organisation et le fonctionnement des services médicaux et sanitaires des entreprises, les conditions de travail spéciales des femmes enceintes et des jeunes gens.

Conformément aux articles 41.8 et 43.4 du Code du Travail, des décrets déterminent les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements et entreprises ainsi que les modalités d'application des services de santé au travail.

Après analyse préliminaire, les activités de ce projet n'impliqueraient pas en principe d'activités dangereuses. Néanmoins, afin de respecter les exigences de la NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception des sous-projets et activités spécifiques.

Les dispositions nationales à travers le **Décret n°2015-532 du 20 Juillet 2015 relatif au Comité de Santé et de Sécurité au Travail** et l'**article 41.2** intégré au code du travail posent les principes de la santé et de la sécurité au travail.

L'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs et met en œuvre les mesures prévues sur le fondement des principes généraux de prévention conformément aux dispositions des **articles 41.1 et 41.2 du code du travail**.

#### ***Dossier d'évaluation des risques professionnels***

L'objectif de la démarche d'évaluation des risques professionnels est de parvenir à une identification et à une évaluation la plus exhaustive possible des risques liés à l'activité de l'exploitation qui aboutiront à des actions concrètes de prévention.

Le résultat de cette évaluation est formalisé dans un document propre à l'entreprise : le dossier d'évaluation des risques. L'évaluation des risques comprend (i) une identification des dangers et (ii) une analyse des risques résultant de l'étude des conditions d'exposition des travailleurs à ces dangers. Cette évaluation des risques est révisée au moins tous les deux (2) ou trois (3) ans, ainsi que lors de toutes décisions d'aménagement ou lorsqu'une information supplémentaire est recueillie.

L'employeur transcrit et met à jour dans un dossier d'évaluation des risques constitués à cet effet, le résultat de l'évaluation des risques. Le dossier est réalisé sur tout support écrit garantissant la conservation et la consultation du document.

Le dossier d'évaluation des risques est tenu à disposition des membres du CSST, des délégués du personnel, des personnes soumises à un risque pour leur santé ou leur sécurité, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des lois sociales et de la Banque mondiale dans le cadre du Projet.

#### **4.2. Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail**

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et appliquées au projet. Elles traiteront les aspects listés dans le paragraphe 25 de la section « D » relative aux conditions de SST de la NES 2, entre autres pour ce qui concerne ce projet n'impliquant pas d'intenses travaux de génie civil, la formation des travailleurs du projet, les solutions envisagées pour remédier aux accidents, décès, handicaps et maladies d'origine professionnelle.

Suivant l'ampleur des travaux à réaliser, toutes les parties qui emploieront des travailleurs collaboreront activement avec ces derniers pour les consulter résolument et leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Ceci dans le but de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

Par ailleurs, ceux qui engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront des procédures de gestion des plaintes et collaboreront pour mettre en œuvre les dispositions en matière de SST, sans préjudice de la responsabilité de chaque partie en ce qui concerne la santé et la sécurité de ses propres travailleurs. Ceci afin de créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé.

Également le **paragraphe 26 de la NES n° 2 de la Banque mondiale** exige que toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques.

Les **paragraphes 24 et 25 de la NES n° 2 de la Banque mondiale** donnent obligations aux employeurs de prendre des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail, en tenant compte des dispositions des Directives Environnementales, Sanitaires et Sécuritaires (ESS), des autres bonnes pratiques et décrites dans l'accord juridique et le Plan d'Engagement Environnementale et Sociale (PEES) du projet.

Les mesures de santé et de sécurité prises par l'employeur doivent être conçues et mises en œuvre pour traiter les questions suivantes :

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

Compte tenu des activités de l'établissement, il évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre des actions de prévention ainsi que des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs conformément aux prescriptions des **paragraphes 24, 25, 26 et 27 de la NES n° 2 de la Banque mondiale**.

Un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail, ainsi que du cadre de travail doit être mis en place et doit comprendre l'identification des dangers et risques de sécurité et santé, la mise en œuvre de méthodes efficaces pour faire face aux dangers et risques identifiés, la détermination des actions prioritaires et l'évaluation des résultats tel que prescrit au **paragraphe 30 des NES N°2 de la Banque mondiale**.

Cette obligation générale de sécurité est en réalité une obligation de résultat. Dans certains cas, le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver (négligence, absence de consignes de sécurité, insuffisance des équipements de protection individuelle ou collective).

Le **paragraphe 27 de la NES N°2 de la Banque mondiale** recommande que l'employeur doit établir des procédures sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

### 4.3. Conventions clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire

Les Conventions suivantes ont été adoptées par la Côte d'Ivoire et sont en vigueur (la liste n'est pas exhaustive) :

Tableau 5 : Convention clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire

Numéro de Convention	Nom	Date	Statut	Dispositions pertinentes applicables au projet
C-029	Convention sur le travail forcé	21 Nov 1960	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interdiction du recours au travail forcé ou obligatoire sous toutes ses formes ;</li> <li>- Non considérés comme travail forcés : <ul style="list-style-type: none"> <li>o les services communaux mineurs d'une nature qui, étant exécutés par les membres de la communauté dans l'intérêt direct de ladite communauté, à condition que les membres de la communauté ou leurs représentants directs aient le droit d'être consultés sur la nécessité de tels services ;</li> <li>o tout travail ou service exigé en cas d'urgence (calamité ou menace de calamité, incendie, inondation, invasion par des animaux, des insectes ou des végétaux nuisibles, en général toute circonstance susceptible de mettre en danger l'existence ou le bien-être de tout ou partie de la population bénéficiaire du projet) dans le cadre du CERC (composante 5 du Projet) ;</li> </ul> </li> <li>- Sanction du travail forcé en tant qu'infraction pénale et stricte application de ladite sanction.</li> </ul>
C-087	Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948	21 Nov 1960	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Droit des travailleurs et employeurs, sans distinction que ce soit, de créer et, sous réserve des seules règles de l'organisation concernée, d'adhérer à des organisations de leur choix sans autorisation préalable ;</li> <li>- Droit des organisations de travailleurs et d'employeurs, d'élaborer leurs statuts et règlements, d'élire leurs représentants en toute liberté, d'organiser leur administration et leurs activités, de formuler leurs programmes et d'exercer librement sans ingérence des instances du Projet à des fins de restriction desdits droits ni de dissolution ou de suspension ;</li> <li>- Obligation du respect des lois et règlements nationaux par les organisations des travailleurs.</li> </ul>
C-098	Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949	05 Mai 1961	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Protection adéquate des travailleurs contre les actes de discrimination antisyndicale en ce qui concerne leur emploi ;</li> <li>- Protection adéquat des organisations des travailleurs et employeurs contre tout acte d'ingérence dans leur établissement, fonctionnement et leur administration ;</li> <li>- Encouragement et promotion du développement et l'utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations des travailleurs, en vue de réglementer les conditions de travail et d'emploi au moyens de conventions collectives.</li> </ul>
C-105	Convention sur l'abolition du	05 Mai 1961	En vigueur	Engagement à réprimer et à ne recourir à aucune forme de travail forcé ou obligatoire comme moyen de coercition, d'éducation, de punition, de discipline du travail ou comme méthode de mobilisation

Numéro de Convention	Nom	Date	Statut	Dispositions pertinentes applicables au projet
	travail forcé, 1957			et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique.
C-111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	05 Mai 1961	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Considération de non discriminatoire, de toute distinction, exclusion ou préférence à l'égard d'un emploi particulier fondée sur les exigences inhérentes à celui-ci ;</li> <li>- Promotion par des méthodes adaptées (aux conditions et aux pratiques nationales), à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.</li> </ul>
C-138	Convention sur l'âge minimum, 1973	07 Fév 2003	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conformité de l'âge minimum d'emploi avec les dispositions législatives et réglementaires nationales ;</li> <li>- Admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est exercé, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité, de personne âgée d'au moins 18 ans.</li> </ul>
C-182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	07 Fév 2003	En vigueur	Interdiction des pires formes de travail des enfants (formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou aux mœurs).

Source : Ratifications for Côte d'Ivoire. OIT.  
[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103023](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103023) [Consulté le 14 novembre 2021]

## 5. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet sera mis en œuvre par une Unité de Gestion du Projet (UGP) qui sera créée à cet effet. L'UGP travaillera avec les structures/ organes ainsi que les organes communautaires locaux (associations, mutuelles, mutuelles de développement, etc.) d'exécution pour la mise en œuvre des aspects spécifiques liés à leurs activités.

Le responsable des passations de marché de l'UGP sera chargé de la facilitation du recrutement de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs, entre autres les partenaires facilitateurs et opérateurs de proximité.

Les entreprises spécialisées seront chargées du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des Termes de Référence (TDR) et des spécifications techniques, bien que les finances soient gérées par l'UGP.

L'UGP mettra en place tous les dispositifs et prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les entrepreneurs qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables, et qu'ils ont mis au point des procédures adéquates de gestion de la main-d'œuvre répondant aux exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale et des textes nationaux en la matière.

L'UGP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance des tiers, et intégrera en outre lesdites exigences dans les dispositions contractuelles, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

S'agissant des fournisseurs, l'UGP exigera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs principaux soient évalués. Le cas échéant, l'UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre des mesures pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, du travail forcé, de la non-discrimination, des droits des travailleurs, de la gestion des plaintes/griefs, etc. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il

s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

Le suivi de la mise en œuvre du PGMO, y compris les conditions de travail, en matière de santé, hygiène et de sécurité, la mise en conformité au code de conduite sensible à l'EAS/HS à faire approuver et signer par les travailleurs, sera assigné au spécialiste en sauvegardes sociales et genre (SSG).

Le mécanisme des plaintes des travailleurs sera mis en place, géré et suivi par l'UGP en collaboration avec le spécialiste en sauvegardes sociales et environnementales, chargé des aspects sociaux, les responsables des ressources humaines des entreprises spécialisées et des partenaires facilitateurs. Le comité des plaintes formé pour résoudre les différentes plaintes, inclura des représentants des travailleurs et de l'entreprise concernée.

Les travailleurs seront formés sur les conditions de travail (santé, hygiène et sécurité) et sur les aspects liés à l'EAS/HS. Pour les plaintes concernant ces sujets, les représentants incluront des personnes qualifiées dans ce domaine qui vont assurer le référencement vers les services de prise en charge identifiés et disponibles en toute sécurité et confidentialité et opérera une réduction de ses membres vu la sensibilité.

## 6. POLITIQUES ET PROCEDURES

### 6.1. Politique générale de gestion des conditions, de la santé et de la sécurité au travail

L'UGP prendra toutes les dispositions et mesures indispensables à la prévention et la gestion des risques liés à la santé (y compris la COVID-19) et la sécurité de toutes les personnes employées directement et indirectement dans le cadre du projet.

A cet effet, l'UGP s'assurera :

- du strict respect :
  - des dispositions et exigences des textes juridiques nationaux en matière de santé, sécurité et conditions de travail y compris les instructions et recommandations du Gouvernement relativement à la COVID-19 ;
  - des dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale ;
  - des principes de prévention que sont :
    - éviter le risque (y compris l'application des mesures barrières contre la COVID-19) ;
    - évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
    - combattre le risque à la source ;
    - adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et de production en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la sécurité ;
    - tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
    - remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux ;
    - planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (notamment en ce qui concerne les risques liés aux harcèlements moraux) ;
    - prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protections individuelles ;
    - donner les instructions appropriées aux travailleurs ;
    - mobiliser les ressources matérielles indispensables à la prévention et la lutte contre la COVID-19 ;
- de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions et mesures prévues dans le présent document de PGMO y compris l'allocation du budget nécessaire et la responsabilisation de certains membres de son personnel ;



- de l'élaboration et la mise en œuvre des dispositions et mesures spécifiques de prévention et de gestion de la santé et la sécurité des personnes (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) dans le cadre de l'exécution de sous-projets soumis en la matière ;
- que tous les consultants/ entrepreneurs des travaux fournissent des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs personnels dédiés à la soumission de leurs offres et veilleront à leur mise en œuvre effective à travers les contrats.

Cette politique sera respectée pendant toute la durée du projet.

## **6.2. Principales dispositions et mesures et prévention et de gestion des risques pour la main-d'œuvre**

Pour atténuer les risques liés à la main d'œuvre, les principales dispositions et mesures ci-dessous seront adoptées :

- un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas au code de conduite sera signé par tous les travailleurs du projet et fera l'objet de formations régulières (le base générale de ce code, est proposée en annexe II) ;
- une campagne de sensibilisation particulière aux dangers relevant des différents secteurs et activités du projet devrait être menée, afin de s'y prémunir ;
- l'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail et plus généralement des clauses environnementales et sociales dans les contrats des prestataires ;
- la substitution ou l'élimination de conditions d'exposition aux substances dangereuses pour les travailleurs ;
- l'utilisation des équipements de travail conformes et en bon état ainsi que des Equipements de Protection Individuelle (EPI) normalisés et adaptés aux risques ;
- le stockage sécurisé des substances et déchets dangereux (notamment les pesticides chimiques de synthèse et leurs emballages vides, etc.) ainsi que leur traitement/ gestion conformément aux dispositions réglementaires ;
- la présence de personnel en charge de la gestion des aspects santé et de sécurité et un suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail pour le projet ;
- l'information et la sensibilisation à la sécurité routière afin de prévenir et minimiser les accidents ;
- la prise en compte des mesures barrières de sécurité dans le cas de la pandémie de la COVID-19.

Si, d'autres risques liés au travail surviennent pendant la mise en œuvre du projet, les mesures conservatoires seront prises pour sécuriser les travailleurs, conformément à la réglementation en vigueur pour éviter tout incident ou accident de travail.

## **6.3. Procédures de gestion des situations d'urgence**

Selon les [Guides sur la santé et la sécurité au travail de la Société Financière Internationale](#), applicables dans les projets de la Banque mondiale et qui seront suivies dans ce projet, l'employeur doit établir des procédures et des systèmes de déclaration et d'enregistrement :

- les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- les événements et incidents dangereux.

Relativement à la réglementation nationale, notamment la loi n°99-477 du 02 août 1999 portant Code de la Prévoyance Sociale, les travailleurs bénéficient, de la part de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, des prestations que sont :

- la couverture des frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, les frais pharmaceutiques et accessoires ;
- la couverture des frais d'hospitalisation ;

- la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensables soit par le médecin, soit par la commission d'appareillage ainsi que la réparation et le remplacement de ceux que l'accident a rendu inutilisables ;
- la couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical interentreprises ou à la formation sanitaire ou à l'établissement hospitalier ;
- la prise en charge, de façon générale, des frais nécessités pour le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;
- la prise en charge des indemnités et rentes (indemnité journalière due à la victime pendant la période d'incapacité, la rente due à la victime atteinte d'une incapacité permanente de travail, et en cas de mort, les rentes dues aux ayants droit de la victime, les frais funéraires et les frais de transport du corps au lieu de sépulture en cas de mort de la victime).

Quant aux soins de première urgence (transport de la victime vers une formation médicale et soins médicaux de première urgence) ainsi que le salaire de la journée au cours de laquelle le travail a été interrompu, elles sont à la charge de l'employeur.

Ces systèmes doivent permettre aux travailleurs de signaler immédiatement à leur supérieur toute situation qui, selon eux, présente un danger grave pour la vie ou la santé.

Les systèmes et l'employeur devraient en outre permettre et encourager les travailleurs à signaler à la direction toutes :

- les accidents du travail et les accidents évités de justesse ;
- les cas présumés de maladie professionnelle ;
- les événements et incidents dangereux.

Tous les accidents du travail, maladies professionnelles, incidents, ainsi que les accidents évités de justesse, doivent faire l'objet d'une enquête avec l'aide d'une personne compétente en matière de sécurité au travail. L'enquête doit :

- établir ce qui s'est passé ;
- déterminer la cause de ce qui s'est passé ;
- identifier les mesures nécessaires pour éviter que cela ne se reproduise.

Les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent, au minimum, être classés, notamment le COVID-19. Les incidents graves doivent être rapportés à la Banque mondiale.

Une distinction est faite entre les blessures mortelles et non mortelles. Les deux catégories principales sont divisées en sous-catégories selon le moment du décès ou la durée de l'incapacité de travail. Le nombre total d'heures de travail pendant la période de déclaration spécifiée doit être rapporté à l'organisme de réglementation approprié.

#### **6.4. Prise en compte des questions sanitaires liées au COVID-19**

La mise en œuvre des activités de Mobilisation des Parties Prenantes tiendra compte du contexte sanitaire mondial marqué par la pandémie de la COVID-19. De ce fait, il sera élaboré un plan COVID 19.

Si l'ordre actuel relatif à la pandémie du COVID-19 est maintenu, des mesures sanitaires de prévention et de distanciation sociale doivent être adoptées par le projet pour prioriser la santé des populations qui seront impactées par le projet et du personnel de l'UGP ou des contractants qui participeront aux consultations. Le projet veillera à ce que des dispositions appropriées soient prises pour répondre à toutes les exigences nécessaires en matière de bien-être et d'hygiène et pour la prévention de l'épidémie.

Le protocole provisoire suivant, qui devra être actualisé et amélioré selon l'évolution et l'impact de la COVID-19 en Côte d'Ivoire, doit être adopté lorsque certaines conditions ne permettent pas l'organisation de consultations présentielle ou d'activités qui nécessitent la mobilisation et la participation d'un nombre important de personnes.

Les communautés qui vont potentiellement bénéficier du projet sont déjà vulnérables. Entre autres, elles dépendent fortement de l'économie informelle, occupent des zones exposées aux risques climatiques, et ont un accès limité ou inexistant aux technologies de la communication. Les activités d'engagement de parties prenantes ne doivent pas les placer dans une position encore plus fragile. La situation est encore plus délicate pour les femmes, comme l'ont montré des études récentes.

Ainsi, une personne qualifiée dans l'UGP, comme le Spécialiste en Sauvegarde Sociale et Genre, devrait être désigné comme point de contact pour traiter les questions relatives à la COVID-19. Le spécialiste peut être responsable de coordonner la préparation du site et s'assurer que les mesures prises sont communiquées aux travailleurs, à ceux qui entrent sur le site et à la communauté locale. Cette personne appuiera l'UGP également dans la conception de mesures de protection pendant les consultations auprès des communautés et avec le spécialiste de santé et sécurité au travail des contractants pour leur personnel.

L'UGP doit également s'assurer que son personnel mette en place toutes les mesures sanitaires édictées par le gouvernement dans les activités de participation et d'engagement de parties prenantes. Si ces mesures impliquent le confinement total ou partiel de la population, les activités d'engagement de parties prenantes qui impliquent un contact physique devraient être mises en pause. Néanmoins, dans un contexte en évolution constante au moment où ce Plan est rédigé, certaines activités de communication comme la préparation de messages radiophoniques ou de matériels de communication pourraient commencer à être planifiées si l'accès à la technologie et le télétravail sont possibles.

Si la situation permet le déplacement sous certaines conditions sanitaires, les activités qui rassemblent une quantité importante de personnes comme les réunions publiques, les ateliers et les formations face-à-face devraient toujours être évitées. Néanmoins, des enquêtes porte-à-porte ou des petits groupes de discussion pourraient être évalués si les mesures de distanciation et d'hygiène sont respectées et les personnes impliquées sont dûment protégées avec le matériel sanitaire recommandé et des mesures de distanciation sont adoptées. Le projet devrait s'assurer que ce matériel soit disponible et que son personnel ou prestataires soient formés à cet égard.

Dans certains cas, comme les entretiens avec des intervenants clés, des enquêtes en ligne peuvent être possibles.

Dans le contexte des populations qui seront bénéficiées ou impactées par le projet, les formations en ligne semblent peu réalistes. Cette option pourrait être considérée pour les fonctionnaires du gouvernement qui aient une connexion à l'Internet appropriée. Même dans ce cas, il faudrait s'assurer qu'une quantité importante des personnes ciblées peuvent y participer dans un environnement approprié et sans risque.

Au total, l'évaluation des groupes vulnérables identifiés devrait être actualisée. Elle devrait prendre en compte comment la crise peut impacter, par exemple, la situation des femmes, comme prestataires de soins, ou des personnes handicapées, probablement avec un accès encore plus limité aux informations, et incorporer ces considérations dans les stratégies de communication et d'engagement de parties prenantes.

Les activités de communication du projet pourraient également appuyer les préfectures ou les mairies dans la diffusion de l'information sanitaire et, si possible, expliquer les conséquences que ces mesures ont sur la mise en œuvre du projet.

Les contractants doivent prendre toutes les précautions nécessaires pour préserver la santé et la sécurité du personnel de leur personnel et doivent prendre des mesures de précaution pour les interactions de leur personnel avec les communautés environnantes pendant les activités de construction et de réhabilitation des infrastructures. Ces mesures comprennent, entre autres :

- La nomination d'un responsable de la santé et de la sécurité sur le site, qui aura le pouvoir d'émettre des directives pour maintenir la santé et la sécurité de tout le personnel autorisé à travailler sur le site et de prendre des mesures de protection pour éviter les accidents ;
- La veille sur le personnel du contractant pour adopter les mesures de distanciation et sanitaires appropriées dans leurs interactions avec les communautés avoisinantes ;
- veiller, en collaboration avec les autorités sanitaires locales, à ce que le personnel médical, les installations de premiers secours, les services d'ambulance et tout autre service médical spécifié sont disponibles à tout moment sur le site ; et

- veiller à ce que des dispositions appropriées soient prises pour répondre à toutes les exigences nécessaires en matière de bien-être et d'hygiène, et pour la prévention des épidémies.
- Ces mesures, et d'autres qui soient jugées appropriées, seront incorporées dans les appels d'offres et les contrats des contractants.

Si l'impact du COVID-19 en Côte d'Ivoire s'intensifie, le calendrier pour les activités de mobilisation de parties prenantes doit être finalisé et adapté au contexte. Néanmoins, des mesures de ce protocole sont déjà y proposées.

## 7. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

### 7.1. Age minimum d'admission à l'emploi et procédure de vérification

Dans le cadre du Projet, afin de réduire au minimum les risques d'emploi des enfants, et en conformité avec les dispositions légales (arrêté n°2017-017 du 02 juin 2017), l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet est fixé à quatorze (14) ans. Il faudra également tenir compte des dispositions suivantes :

- Selon l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, les âges minima de travaux des enfants se fixent comme suit :
  - o 18 ans pour les travaux dangereux
  - o 16 ans pour l'admission à l'emploi
  - o 14 ans pour l'apprentissage
- Les dispositions du paragraphe 19 de la NES 2 du CES de la Banque mondiale seront également appliquées : « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Aussi, la Côte d'Ivoire dispose d'une liste de travaux considérés comme travaux dangereux pour les enfants (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017) déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants). Ces domaines comprennent des activités dans l'agriculture et foresteries, l'élevage, la pêche et l'aquaculture, les commerces et services, et l'artisanat et l'industrie, y compris le bâtiment et les travaux publics. Le secteur de bâtiment et travaux publics auquel s'intéresse en partie le présent projet présente un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. C'est pour cette raison qu'il sera nécessaire de mettre en place un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs dans le cadre des activités des prestataires du projet en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de leur date de naissance. Cette disposition applique également pour les autres secteurs concernés comme l'agriculture et l'élevage.

En outre, les exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphe 18 et 19), stipule en son paragraphe 18 que « un enfant dont l'âge est compris entre 16 et 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes :

- lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19 ;
- une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ;
- une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ».

Le respect de l'âge minimal est vérifié par le biais de la carte nationale d'identité ou de tout autre document officiel faisant foi : une pièce d'identité qui pourra être un numéro d'Immatriculation Fiscale (NIF) avec la photo du concerné, un passeport ou un acte de naissance avec deux témoins majeurs.

**Aucun travailleur ne sera embauché sans document officiel permettant la vérification de son âge.**

Un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs sera mis en place par l'UGP et sera géré par le responsable des ressources humaines du projet.

Les différents prestataires du projet auront obligation de tenir un registre de toutes les personnes employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (article 23.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail). Ces registres seront objet d'inspection régulière et inopinée de l'équipe de sauvegarde de l'UGP afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien avec l'âge minimum requis.

Les structures qui sont les parties prenantes du projet pourront aussi être mises à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs.

S'il s'avère qu'une personne de moins de 18 ans est retrouvée au nombre des travailleurs du projet, il sera procédé au retrait immédiat de ce dernier du projet sous réserve de la vérification des dispositions relatives aux enfants âgés de 14 ans et de 16 ans au moins. L'entreprise responsable de son embauche devra verser la totalité du montant prévu dans le contrat. De plus, le fauteur sera pénalisé conformément aux clauses de son contrat avec l'UGP pour cause de non-conformité aux conditions de travail.

Aussi, un audit semestriel sera réalisé par une tierce partie, afin de réduire considérablement le risque de recours au travail des enfants.

## **7.2. Procédure d'intégration et de suivi des travailleurs admissibles mineurs (moins de 18 ans)**

Certaines tâches (tenue de registres, surveillances, information et sensibilisation, gestion d'outils de communication, etc.) au regard des activités du projet, pourraient être réalisées par des personnes mineures. Cependant, afin de s'assurer que les tâches et activités ne porteront pas préjudice aux mineurs, lesdites tâches et activités feront l'objet d'analyse préalable avant l'emploi des mineurs. Cette analyse se fera à travers la grille d'évaluation. Sur la base de ces évaluations, des mineurs pourront intégrer ou non le projet en tant qu'employés suivant les tâches/ activités pour lesquelles l'évaluation a été faite.

Après leur intégration, les mineurs bénéficieront à la base de mêmes conditions de santé et sécurité au travail que les travailleurs majeurs. Cependant, ils feront l'objet d'un suivi rapproché afin de s'assurer que :

- les tâches/ activités n'interfèrent pas avec leur éducation (NES 2) ;
- les tâches/ activités pour lesquelles ils ont été recrutés n'ont pas évolué en termes de risques qui leur sont liés puis prendre les mesures nécessaires ;
- leur état de santé et intégrité physique ne soient pas affecté et prendre les mesures nécessaires ;
- ils ne soient pas victimes d'harcèlement de quelque nature que ce soit et prendre les dispositions et mesures nécessaires.

## **8. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET**

Dans le cadre du projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions des NES 2 et des NES 4 « Santé et sécurité des populations », les mesures indiquées dans les sections ci-dessous seront appliquées.

### **8.1. Obligations contractuelles de l'employeur**

L'employeur est soumis à certaines obligations dans la relation de travail qui le lie au travailleur du Projet. Ainsi la déclaration à la Caisse Nationale de Prévoyance après la signature du contrat est obligatoire pour tout nouveau salarié embauché confère **article 4 du code de prévoyance sociale**.

Cette déclaration permet à la CNPS d'immatriculer le travailleur du Projet et de payer les cotisations sociales (part salariale et part patronale) et aussi les charges fiscales.

En outre, tout employeur doit assurer un service médical de santé au travail au profit des travailleurs du Projet qu'il emploie. Ce service comprend notamment un examen médical des candidats à l'embauche ou des salariés nouvellement embauchés au plus tard avant l'expiration de leur période d'essai ; des examens périodiques des salariés en vue de s'assurer de leur bon état de santé et du maintien de leur aptitude au poste de travail occupé.

**L'article 31.1 du code du travail** impose plusieurs types de visites médicales : **la visite d'embauche, la visite périodique, et la visite de reprise.**

## **8.2. Recrutement des travailleurs**

Comme spécifié dans le Code du travail résumé précédemment, l'emploi des travailleurs du projet sera fondé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances. Il n'y aura aucune discrimination en ce qui concerne les aspects de la relation de travail, tels que le recrutement, la rémunération, les conditions de travail et d'emploi, l'accès à la formation, la promotion ou la cessation d'emploi, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

## **8.3. Contrats de travail**

Les termes et conditions applicables aux travailleurs du projet, sont définis dans un contrat de travail dans lequel seront consignées la rémunération, la révision de la rémunération, les heures de travail et les heures supplémentaires maximales, l'équipement prévisionnel et autres dispositions spécifiques applicables.

Le contrat de travail prévoit les droits des employés conformément au Code du travail. Ces règles et règlements internes de travail s'appliqueront à toute personne affectée à un travail spécifique en relation avec le projet (travailleurs directs et indirects).

Les conditions d'emploi à temps partiel des travailleurs directs et indirects, sont déterminées par leur contrat individuel.

Les contrats de travail des travailleurs directs seront signés par l'UGP et les travailleurs indirects seront soumis à des contrats de prestations délivrés par les tiers employeurs.

Le contrat écrit contiendra les énonciations conformément aux dispositions réglementaires.

L'employeur ou le salarié qui désire mettre fin au contrat de travail écrit devra préalablement en donner avis écrit à l'autre.

Ce préavis sera calculé de la manière suivante :

- de trois à douze mois de service : 15 jours ;
- d'un an à trois ans de service : 1 mois.

## **8.4. Rémunérations et avantages sociaux**

### **8.4.1. Salaires**

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre. « Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. » (Article 32.3 de la Loi n°2015-352 du 20 juillet 2015 portant code du travail).

Le salaire minimal est fixé par loi ou décret. Il sera périodiquement ajusté en fonction des variations du coût de la vie ou toutes les fois que l'indice officiel accuse une augmentation d'au moins 10 pour cent sur une période d'une année fiscale.

### **8.4.2. Paiement des heures supplémentaires**

Conformément à **l'article 1<sup>er</sup> du décret n°96-203 du 07 mars 1996 relatif à la durée du travail**, la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder :

- 40 heures par semaine pour les activités non agricoles quel que soit leur sexe et leur mode de rémunération du personnel ;

- 48 heures/semaine pour les exploitations, établissements, entreprises agricoles et assimilés, dans la limite de 2400 heures par an quel que soit leur sexe et leur mode de rémunération du personnel.

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation ivoirienne. Toute heure effectuée au-delà de la durée légale, telle qu'énoncée dans le Décret n° 96-203 du 7 mars 1996, de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies par le salarié au-delà de la durée légale du travail ou de la durée considérée comme équivalente, à la demande de l'employeur. Le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 75 heures par travailleur et par an.

Toute heure travaillée, au-delà de la durée légale, de 40 heures par semaine donne droit à une majoration de la rémunération, fixée par la loi.

Les heures supplémentaires fournies ainsi en excédant de la durée normale du travail seront payées avec une majoration de 50%.

Toute heure effectuée de présence admise, en équivalence et selon le cas, sera considérée comme heure supplémentaire et rémunérée comme telle.

#### **8.4.3. Salaires et retenues à la source**

Les travailleurs seront informés de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

*« En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les conventions collectives, il ne peut être fait de retenues sur appointements ou salaires, pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur, que par cession volontaire de la rémunération ». (Art.35.1)*

Tout prêt ou toute avance consentie par un employeur ne peut être remboursé qu'au moyen de retenues successives ne dépassant pas le sixième du montant des salaires contractuels, sauf en cas de rupture du contrat de travail quand les garanties de remboursement données par le travailleur sont insuffisantes.

En aucun cas l'employeur ne doit prêter de l'argent à intérêt à un membre quelconque de son personnel.

La retenue sur les salaires ne peut pour chaque paie, excéder la quotité saisissable dont les taux sont fixés par décret (Article 34.2.)

#### **8.5. Travail forcé**

Selon l'article 3 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.

Dans le cadre du Projet, nul ne doit faire recours au travail forcé, sous aucune forme en tant que :

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

Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. De même, aucune victime de trafic humain ne sera employée.

### **8.6. Non- discrimination et égalité des chances**

Les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs du projet ne seront pas prises sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné.

Les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable et il n'y aura aucune discrimination en considération du sexe, l'âge, la nationalité, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat, le handicap des travailleurs, et ce dans le cadre d'un aspect quelconque de la relation de travail, que ce soit le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires (**Article 4 du code du travail et paragraphe 13 des NES n°2 de la Banque mondiale**) .

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel telles que définies à l'**article 5 du code du travail et au paragraphe 13 des NES n°2 de la Banque mondiale**. En cas de divergences entre le droit national et les dispositions de ce paragraphe, dans la mesure du possible, le projet mènera ses activités d'une manière conforme aux dispositions du présent paragraphe.

### **8.7. Inclusion du Genre**

L'intégration de l'approche genre dans la mise en œuvre du Projet vise à promouvoir un développement équitable et l'égalité à toutes les étapes de la gestion du cycle du projet notamment pour les femmes.

#### **8.7.1. Principes**

Le projet souscrit au principe de l'égalité entre hommes et femmes. Pour ce faire l'UGP :

- favorisera la mixité des travailleurs en recherchant avant tout les compétences lors du recrutement, qu'elles soient portées par des hommes ou par des femmes ;
- veillera à ce que les hommes et les femmes puissent accéder aux mêmes fonctions, quelle que soit leur nature ou leur niveau ;
- soutiendra les femmes qui veulent effectuer une tâche majoritairement réservée aux hommes, et inversement ;
- assurera l'égalité de traitement (rémunération ou indemnités, accès à la formation ; etc.) ;
- prévoira des conditions de travail / d'activités adaptées aux contraintes et besoins spécifiques des hommes et des femmes) ;
- éliminera les différentes formes de discrimination à l'encontre des hommes et des femmes du fait de leur sexe, mais aussi âge, nationalité, religion, origine ethnique ;
- créera un climat de travail inclusif permettant aux hommes et aux femmes de travailler efficacement ensemble.

#### **8.7.2. Actions**

Pour intégrer la question du genre dans le projet et encourager la participation des femmes, les actions suivantes peuvent être menées :

- l'information et la sensibilisation des travailleurs sur les principes et les enjeux de l'égalité hommes / femmes ;



- la formation « d'agents du genre » qui seront en charge de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions, de l'appui à l'intégration du genre dans le projet ;
- la mise en place d'outils pratiques pour faciliter la prise en compte du genre dans les interventions.

### 8.8. Liberté syndicale et liberté d'association

La liberté syndicale et la liberté d'opinion sont garanties par l'**article 1<sup>er</sup> du décret n°96-207 du 07 mars 1996 relatifs aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux** et l'**article 51.1 du Code de Travail ivoirien** qui précise que « L'exercice du droit syndical est reconnu dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail » (**ainsi que par la NES n°2 de la Banque mondiale**).

Les travailleurs du projet sont libres d'adhérer à une organisation syndicale légalement constituée. Toutefois l'exercice de ce droit devrait être conforme aux dispositions de la loi stipulant en son **article 51.1 du code du travail** que dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus de respecter la légalité.

### 8.9. Dispositions relatives au travail des enfants

Selon l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants, les âges minima de travaux des enfants se fixent comme suit :

- 18 ans pour les travaux dangereux
- 16 ans pour l'admission à l'emploi
- 14 ans pour l'apprentissage

Les dispositions du paragraphe 19 de la NES 2 du CES de la Banque mondiale seront également appliquées : « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

L'âge minimum pour l'emploi des enfants dans le cadre du projet est de quatorze (14) ans pour l'apprentissage et seize (16) ans pour l'admission à l'emploi. Ceci pur tenir compte de la législation nationale ivoirienne, laquelle prévoit un âge plus élevé pour l'emploi (16 ans). Un enfant ayant dépassé l'âge minimum et âgé de moins de 18 ans peut être employé ou engagé dans le cadre du projet dans les conditions spécifiques suivantes :

- le travail ne présente pas un danger pour lui, ne compromet pas son éducation, ne nuit pas à sa santé ou à son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ;
- une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ; et
- son employeur ainsi que l'UGP effectue un suivi régulier de santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2.

L'Unité de Gestion du Projet se doit de faire le diagnostic s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre du projet. Un enfant n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément aux dispositions du présent PGMO ne sera pas employé ou engagé sur le projet (travailleur direct, indirect ou communautaire). Pour l'ensemble des travailleurs engagés dans le cadre du projet (directement par le projet ou indirectement par les contractants ou sous contractants) les dispositions de ce présents PGMO s'appliqueront.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UGP devra prendre des mesures appropriées pour y remédier telles que prescrites **par le paragraphe 20 de la NES 2 « emploi et conditions de travail »** de la Banque mondiale.

Le projet mènera des activités de sensibilisation sur le travail des enfants et les droits de l'enfant, soutiendra l'élaboration de plans d'action communautaires pour entreprendre diverses activités de protection des enfants et lutter contre le travail des enfants, et mettra en œuvre des systèmes de suivi et de remédiation du travail des enfants.

Compte tenu du risque accru de travail des enfants dans certaines zones du projet (zone cacaoyère), les PGMO prévoient un audit semestriel, qui devra être réalisé par un tiers indépendant, afin de réduire considérablement le risque de recours au travail des enfants.

### **8.10. Sanctions disciplinaires**

La sanction disciplinaire est prévue par le code du travail. Les différentes sanctions applicables doivent être répertoriées dans le code de conduite s. Elles sont généralement classées dans un ordre croissant (avertissement/blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, licenciement).

#### **8.10.1. Conditions**

La sanction disciplinaire obéira aux conditions présentes :

- le respect d'une procédure établie ;
- le travailleur doit avoir fait un acte positif ou une obtention volontaire ;
- la faute doit être directement imputable au travailleur ;
- les mêmes faits ne peuvent pas être sanctionnés deux fois. Cependant en cas de récidive, la première sanction pourra être considérée comme une circonstance aggravante pour la deuxième. Dans un tel cas, ce sera la sanction qui sera évoquée, mais pas la faute ;

Sont interdites :

- les sanctions discriminatoires : L'employeur ne peut sanctionner un salarié en fonction de ses mœurs, de son appartenance à un groupe, de son sexe, de sa religion, etc. ;
- les retenues sur salaires, de même que les amendes sont interdites (Article L 122-42 du code du travail). Une sanction peut avoir des conséquences pécuniaires, mais ne doit pas être la sanction première (ex : mise à pied) ;
- il est interdit de sanctionner un salarié qui a subi ou refusé de subir le harcèlement sexuel ou encore qui a témoigné de tels agissements (article L. 122-46 du code du travail).

#### **8.10.2. Refus de la sanction**

Le travailleur peut refuser une sanction dès lors qu'elle modifie les éléments essentiels du contrat de travail, sans que cela ne soit considéré comme une insubordination ou une faute du salarié. La sanction peut alors être modifiée au lieu et place de la première.

#### **8.10.3. Sanctions applicables**

Les sanctions applicables par ordre chronologique dans le cadre du projet sont :

1. Avertissement informel ;
2. Avertissement formel ;
3. Perte d'un maximum d'une semaine de salaire ;
4. Suspension de l'emploi (sans paiement de salaire), pour une période minimum de 1 mois jusqu'à un maximum de 6 mois ;
5. Cessation d'emploi ;
6. Faire rapport à la police si nécessaire.

### **Avertissements (informel et formel)**

L'Avertissement est une lettre qui réprime le comportement fautif du salarié et l'invite à faire des efforts. L'avertissement est une sanction mineure. Mais lorsqu'il est inscrit dans le dossier du salarié, on ne peut plus le considérer vraiment comme une sanction mineure puisqu'il pourra avoir des conséquences sur son avenir professionnel.

### **Mise à pied (perte de salaire et suspension d'emploi)**

La mise à pied disciplinaire sanctionne le comportement fautif du travailleur en suspendant son contrat de travail.

### **Licenciement (cessation d'emploi)**

Cette sanction sera appliquée conformément aux dispositions prévues par le Code du travail et ses textes réglementaires associés.

## **9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES**

### **9.1. Généralités**

Les situations contentieuses qui peuvent naître des relations de travail seront gérées par le mécanisme proposé dans ce chapitre. Il est applicable à l'UGP, ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet.

Aussi, le mécanisme des plaintes leur permettra de faire valoir leurs diverses préoccupations d'ordre professionnel, de déposer leurs plaintes et facilitera la résolution de tout problème ou risque auquel les employés sont exposés dans le cadre de l'exécution au quotidien de leurs tâches.

Les travailleurs seront informés de leurs droits et obligations, de même que du mécanisme de gestion des plaintes et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé, lors des séances de négociation des contrats.

L'entreprise devra jouer un rôle prépondérant dans la gestion des plaintes qui sont liées à la main-d'œuvre. Et, elle est tenue de communiquer à l'UGP toutes les plaintes reçues, incluant celles ayant trouvé une entente à l'amiable à la satisfaction du (de la) plaignant(e).

Le mécanisme de gestion des plaintes et des litiges sera décrit dans le cadre des formations d'initiation du personnel qui seront dispensées à tous les travailleurs du projet.

Ces formations permettront de présenter :

- les personnes ou postes responsables pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes et des litiges
- les différentes étapes de la procédure ;
- les délais indicatifs pour répondre aux différentes plaintes ; etc.

### **9.2. Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d'œuvre**

Les plaintes potentielles dans le cadre du projet se déclinent en deux (2) catégories notifiées dans le tableau 6.

Tableau 6 : Catégories types et exemples de plaintes potentiels dans le cadre du projet

CATÉGORIES	EXEMPLES
<b>Catégorie 1 : Plaintes sensibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Corruption ;</li> <li>- Fraude ;</li> <li>- Exploitation et Abus Sexuels ou harcèlement sexuel</li> <li>- Abus de pouvoir et d'autorité,</li> <li>- Extorsion de fonds ;</li> <li>- Travail forcé ou travail des enfants ;</li> <li>- .</li> </ul>
<b>Catégorie 2 : Plaintes non sensibles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs</li> <li>- Plaintes liées à la discrimination ;</li> <li>- Plainte de personnes vulnérables</li> <li>- Représailles à l'encontre des travailleurs</li> </ul>

### 9.3. Principes de prévention des plaintes

Pour la prévention des plaintes dans le cadre du projet, les principes suivants seront assurés par l'UGP :

- mettre en œuvre le projet conformément aux dispositions et mesures prévues dans le présent document;
- assurer une campagne d'information et de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre des PGMO;
- assurer des inspections/ contrôles/ audits réguliers de la mise en œuvre de dispositions et mesures et prendre des mesures anticipatoires afin d'éviter ou minimiser les plaintes.

Ces principes seront strictement appliqués par l'UGP conjointement avec les entreprises et autres instances gouvernementales afin minimiser les plaintes dans le cadre du projet.

### 9.4. Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes

#### 9.4.1. Organes de gestion des plaintes

Le règlement des différends ou des litiges s'entend de l'éventail complet des mécanismes de règlement des différends disponibles pour les travailleurs directs et contractuels du projet.

La gestion des plaintes non sensibles liées au travail, et à la sécurité et hygiène des travailleurs est assurée par le Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité de l'entreprise.

- Niveau 1 : En première instance, les plaintes seront traitées par un **Comité de gestion de plaintes de liées au travail, et à la sécurité et l'hygiène des travailleurs de 1ère instance** composée du Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité, et d'un représentant des travailleurs.
  - Le tri : L'ensemble des réclamations seront transmises et triées par Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité.

L'examen de recevabilité est la responsabilité du Responsable de suivi Environnemental et Social et/ou du Responsable Environnement, Hygiène, Santé et Sécurité, dans la mesure où toutes les informations utiles sont inscrites sur le registre de plainte, qu'elles sont compréhensibles et concernent le projet.

- **Niveau 2** : En deuxième instance, le **Comité de médiation** sera responsable de résoudre les plaintes. Le Comité de médiation est composé d'un représentant de l'entreprise (chef du chantier, gérant) un représentant un Ministère du Travail ou une autre instance pertinente, un représentant des travailleurs et le spécialiste en sauvegarde sociale et genre (SSG) de l'UGP.
  - Si le plaignant n'est pas satisfait du traitement de la plainte au niveau 1, la plainte sera transférée au niveau du Comité de médiation présidée par l'autorité administrative compétente qui l'examine avec les autres membres de cette instance.
  - Le spécialiste en Développement social et genre de l'UGP fera office du secrétariat du Comité de médiation.



Figure 1. Structure du MGP des plaintes liées au travail

La procédure de gestion des griefs du Projet de Cohésion Sociale des Régions Nord du Golfe de Guinée comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

- ❖ **Phase 1 : réception des plaintes par le comité.** Elles seront reçues au moyen de de boîtes à plaintes, d'appel téléphonique, des lettres, par l'intermédiaire d'une personne de confiance, dans le cadre d'assemblées communautaires, etc. ;
- ❖ **Phase 2 : le traitement des plaintes.** Il se fait selon le « type » de plainte, c'est-à-dire s'il s'agit de plainte de nature sensible ou non sensible. Les comités de gestion des plaintes sont responsables du traitement des plaintes. Un traitement diligent, en termes de mobilisation des membres du comité et de délais de traitement, est accordé aux plaintes sensibles ;
- ❖ **Phase 3 : l'examen des plaintes et les enquêtes de vérification.** Il consiste à déterminer la validité des plaintes traitées ; établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite ;
- ❖ **Phase 4 : les réponses et les prises de mesures.** Elles visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer la situation et résoudre le problème. Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité. Il est fondamental de communiquer clairement à la personne plaignante les constats issus des processus d'examen et d'enquête et de la tenir dûment informée des mesures qui seront prises à la suite de ce qui a été décidé ;

- ❖ **Phase 5 : la résolution.** Elle intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, la personne plaignante est satisfaite du fait que la plainte a été traitée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.
- ❖ **Phase 6 : le Suivi et l'enregistrement des plaintes.** Cette phase permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Du reste, une base de traitement des plaintes sera mise en place pour la gestion des plaintes. Cette base de données sera gérée par les spécialistes en sauvegardes de l'UGP. Les données personnelles relatives aux plaignants et aux accusés feront l'objet de confidentialité et tous les membres des différents comités ainsi que les spécialistes des sauvegardes auront le devoir de réserve à cet effet. Les informations de la base de données seront classifiées « en données confidentielles », « données à diffusion restreinte » et « données à large diffusion ». Toutefois, les informations concernant les plaignants ou les accusés peuvent être diffusées si ceux-ci le souhaitent. . Assurer le suivi des réponses aide à alimenter le processus d'évaluation et permettre de faire des apprentissages et d'apporter des ajustements au besoin au mécanisme de gestion des plaintes/griefs

La vérification et l'action sont sous la responsabilité de l'entreprise. Pour que le système de gestion des plaintes fonctionne correctement, les plaintes doivent impérativement être traitées dans des délais déterminés et courts. Le Tableau 7 ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes.

Tableau 7. Délais pour le traitement de plaintes

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (jr.)
<b>Enregistrement et examen préliminaire</b>	Réception et enregistrement de la plainte	Entreprise	1
<b>Tri des plaintes</b>	Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	Entreprise	1
<b>Accusé de réception</b>	Envoyer l'accusé de réception au plaignant	Entreprise	1
<b>Traitement Niveau 1</b>	Séance avec le plaignant et le Comité de gestion de plaintes de 1 <sup>ère</sup> instance	Comité de gestion de plaintes de 1 <sup>ère</sup> instance	7
	Préparation et rédaction de la décision de 1 <sup>ère</sup> instance	Comité de gestion de plaintes de 1 <sup>ère</sup> instance	2
	Mise en place de la décision de 1 <sup>ère</sup> instance <sup>3</sup>	Comité de gestion de plaintes de 1 <sup>ère</sup> instance	7
	Formulation d'une appelation	Plaignant	15 à partir de la notification de la résolution de 1 <sup>ère</sup> instance
<b>Traitement Niveau 2</b>	Séance avec le plaignant et le Comité de médiation de 2 <sup>ème</sup> instance	Comité de médiation	14
	Délibération par le Comité de médiation	Comité de médiation	7

<sup>3</sup> La décision peut impliquer la préparation d'un calendrier pour mettre en place la décision. Cela dépendra de chaque cas.

Étape	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (jr.)
	Mise en place de la décision de la 2 <sup>ème</sup> instance	Comité de médiation	20
Suivi & clôture	Suivre la mise en place des décisions	SSG de l'UGP	60
	Clôturer le cas	SSG de l'UGP	Le temps nécessaire jusqu'à ce que les décisions aient été mises en place à satisfaction

Ces délais supposent un traitement linéaire (c'est-à-dire sans renvoi à une étape précédente). Les délais ne devront pas être dépassés, mais les échéances fixées pourront évidemment être devancées.

#### 9.4.2. Mesures à prendre pour le traitement des plaintes

Une attention toute particulière sera donnée aux réclamations et plaintes provenant des personnes vulnérables<sup>4</sup> et une assistance spéciale sera assurée par l'Entreprise de manière à que ces personnes puissent survenir à leurs vulnérabilités et limitations socioéconomiques.

Les recommandations conformément aux délais prescrits seront transmises au plaignant par l'entremise de l'entreprise. Si le plaignant accepte la recommandation, l'agent de l'entreprise responsable du traitement des plaintes demande au responsable de l'entreprise d'autoriser les correctifs proposés et veille à leur mise en œuvre dans les délais établis.

Dans la mise en œuvre des mesures correctives, l'agent de l'entreprise doit rencontrer le plaignant pour s'assurer que la situation a été rétablie à la satisfaction de toutes les parties. Au besoin, l'agent de l'entreprise fait un suivi régulier de la situation et consigne ses observations dans le dossier de plainte. Une fois que la solution convenue a été mise en œuvre, le plaignant signe le formulaire de fermeture de la plainte.

Le suivi des réclamations est assuré directement par l'entreprise. L'UGP veillera à l'amélioration du système de réception et de suivi des réclamations et des plaintes pour éviter à l'avance plusieurs problèmes.

Le suivi qui permet de suivre la gestion du mécanisme pour traiter et résoudre les plaintes comprend l'information suivante :

- nombre de plaintes reçues ;
- nombre de plaintes résolues par rapport au total ;
- nombre de plaintes non résolues ;
- nombre de plaintes reçues des personnes vulnérables ;
- pourcentage de respect de délai de réponse ;
- nombre de cas où les solutions ont donné lieu à des recours par les plaignants au niveau judiciaire ou administratif (préfet, sous-préfet, etc.) :
- canal utilisé par le plaignant pour transmettre les plaintes :
  - en personne ;
  - téléphone ;

<sup>4</sup> Individus ou groupes qui risquent davantage de souffrir des effets de la plainte et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à supporter les effets de la plainte et/ou la procédure de traitement de la plainte. A titre d'exemple, les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n°2).

- SMS/ texte ;
- message électronique et/ou courrier.

Le mécanisme de gestion des plaintes vise à privilégier les traitements à l'amiable des plaintes. Cependant, il ne devra pas empêcher l'accès à d'autres moyens de recours (judiciaire ou administratif) prévus par les dispositions réglementaires ou par des procédures d'arbitrage existantes ni se substituer aux mécanismes de gestion des plaintes établis par la voie de conventions collectives. Toutes les parties prenantes du projet seront informées et sensibilisées sur le mécanisme afin d'y faciliter leur recours. Pour le recours aux autres voies (administrative et judiciaires), tous les frais seront à la charge des protagonistes et toutes les informations afférentes seront enregistrées dans le cadre du suivi du mécanisme.

## 9.5. Plaintes dites sensibles

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, d'exploitation ou d'abus sexuel, le travail forcé, le travail des enfants non autorisés, des fautes graves ou de négligence professionnelle. Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il est indispensable de concevoir un MGP qui rassure les personnes plaignantes qu'elles peuvent le faire en toute sécurité. La Banque mondiale préconise une approche centrée sur la survivante (« *survivor-based approach* »).

En assurant les usagers que les plaintes de nature sensible seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part de l'organisation, il est possible de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection.

Tout comme la précédente voie, il est important que les bénéficiaires finaux, directs ou indirects soient éduqués et sensibilisés à comment utiliser le MGP. Cela inclut donc, selon la Note de bonnes pratiques de la Banque Mondiale *Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil*, les termes de violences basées sur le genre, d'exploitation et d'abus sexuel, de mariages des enfants, de viol, de harcèlement sexuel en milieu professionnel et de prostitution qui se définissent comme suit :

### ▪ Violence basée sur le genre (VBG)

Expression générique qui désigne tout acte préjudiciable perpétré contre le gré d'une personne et fondé sur les différences que la société établit entre les hommes et les femmes (genre). Elle englobe les actes qui provoquent un préjudice ou des souffrances physiques, sexuelles ou psychologiques, la menace de tels actes, la contrainte, et d'autres formes de privation de liberté. Ces actes peuvent se produire dans la sphère publique ou privée (Directives du Comité permanent inter-organisations sur la VBG, 2015, p.5).

### ▪ Exploitation et abus sexuel / Harcèlement sexuel :

- *Exploitation sexuelle* : Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les abus sexuels, 2017, p.6).
- *Abus sexuel* : Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion (Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
- *Harcèlement sexuel* : Toute avance sexuelle importune ou demande de faveurs sexuelles ou tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle.

### ▪ Fautes lourdes



Selon l'article 18.8 du Code du Travail de Côte d'Ivoire, peuvent être considérées comme fautes lourdes<sup>5</sup> sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente les faits ou comportements d'un travailleur ayant lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail.

### 9.5.1. Options pour porter plainte

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- Boîtes à suggestion accessible à tous dans les communautés où les bénéficiaires peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulée par écrit ;
- Une heure par semaine est réservée aux bénéficiaires qui désirent se rendre au bureau d'une organisation<sup>6</sup> et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre de la communauté, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé.
- Un numéro de téléphone (de préférence un numéro vert) où les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non anonyme (selon leur choix) au sujet du projet.
- Une période est réservée à la fin de chaque assemblée communautaire pour permettre aux bénéficiaires de faire part de leurs inquiétudes et plaintes au personnel local, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;

Toutes ces voies de dénonciations doivent être discutées avec les communautés concernées afin d'identifier celles qui leurs conviennent le plus. Une attention particulière sera accordée aux femmes, filles et personnes vivant avec un handicap etc.

Au cas où la plainte est faite de façon anonyme, il est important pour le/la plaignant-e- de donner le maximum d'information afin de faciliter les investigations sans que l'on ait besoin de revenir vers elle/lui.

Toute personne qui signale un cas d'exploitation ou d'abus sexuels ou autres, en agissant de bonne foi, ou qui a coopéré dans le cadre d'une enquête sur des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de violences sexuelles présumés, bénéficiera de la protection si nécessaire.

### 9.5.2. Les comités de traitement de plaintes sensibles

Le présent Mécanisme de Gestion des Plaintes dites « Sensibles » prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes, le où la spécialiste social et genre (SSG) de l'UGP a un rôle essentiel et l'autre pour le personnel des constructeurs.

Un troisième comité, le comité éthique, traitera les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes de nature similaire.

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l'UGP :
  - La/le spécialiste social et genre de l'UGP
  - Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG.
- Un Comité de plaintes sensible au niveau des Constructeurs (pour le cas d'un sous-traitant (et son personnel) pour le cas dans le domaine du travail. Ce comité sera composé de :

---

<sup>5</sup> A titre d'exemples, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, sont considérés comme fautes lourdes (i) **les manquements aux obligations professionnelles** (absences irrégulières, abandon de poste, refus de rejoindre le poste d'affectation, refus d'assurer le service, insubordination, manquement aux règles de la morale professionnelle, violation du secret professionnel, corruption ; détournement de fonds ou de biens, abus de confiance, mauvaise manière de servir, etc.), (ii) **infractions de droit commun** (commises par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ou hors de l'exercice de ses fonctions mettant en cause son honorabilité, sa respectabilité et le crédit de l'Administration qui l'expose à des sanctions disciplinaires), etc.

<sup>6</sup> Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

- Le chef de chantier
- Le représentant HSE
- Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG.
- Un Comité éthique au niveau de l'UGP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :
  - Le coordonnateur du projet ;
  - La/le Spécialiste social et genre du projet ;
  - La/le facilitateur de la communauté de provenance de la plainte -le cas échéant ;

Une ONG locale à base communautaire avec une expertise avérée en VBG sera identifiée et formée sur l'EAS / HS par un/une expert, un cabinet ou une ONG avec des compétences vérifiées en matière de VBG selon les standards de la Banque mondiale et ses principes directeurs, le MGP ainsi le que le système de référencement afin de faciliter l'accomplissement des tâches suivantes :

- Sensibilisation des populations sur les MGP ainsi que les voies de dénonciations de plaintes
- Réception et enregistrement de plaintes EAS / HS
- Participation aux réunions du comité éthique afin d'assurer que les actions sont prises conformément aux principes directeurs de VBG et la protection des intérêts des survivant-e-s,
- Accompagnement des survivant-e-s dans le processus de prise en charge etc.

Une plainte peut se faire selon les voies orales et ou écrites. Dans le cas d'une plainte orale ou verbale, la personne qui la reçoit doit recueillir les informations ci-dessous et par la suite remplir la fiche de plainte disponible auprès de l'ONG locale.

Il est important de collecter les informations suivantes afin de permettre des investigations *si telle est la volonté du/ de la plaignant-e*.

Pour le/la survivant-e

- Âge
- Sexe
- Lieu de l'incident
- Forme de violence reportée Les faits
- Lien avec le projet (dans les propos de la survivante)
- Services de prise en charge dont il/elle a déjà bénéficié auxquels elle est référencée suite a sa plainte, le cas échéant

De façon séparée et sécurisée, l'opérateur du MGP enregistrera le consentement de la survivante à saisir le MGP et participer à la vérification et, éventuellement, la façon sécurisée de la recontacter. Pour l'Auteur

En dehors de l'ONG locale VBG, le/la plaignant-e- a le choix de dénoncer une situation à n'importe lequel des membres de l'UGP, cela au regard du critère de confiance

Il est indispensable que le comité de réception de plainte informe, dans le cas de plainte/dénonciation non anonyme d'EAS/HS, que des informations soient données sur les services de prise en charge et fournissant des informations sur comment y accéder, sur base de la cartographie des services et protocoles de référencement des violences sexuelles qui devront être établis par le projet et encourager la victime à y aller afin de prévenir l'infection au VIH/SIDA, les grossesses indésirées, les infections sexuellement transmissibles et autres conséquences.

### 9.5.3. Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles

Le comité, après le premier tri, fera une communication au/ à la plaignant-e- dans les quinze (15) jours ouvrables suivants la dénonciation sur la suite donnée à la plainte (non fondée, fondée et action sera prise, transmise aux autorités judiciaires pour enquête etc.).

Une seconde communication est faite au plaignant-e- quinze (15) jours après pour l'informer des mesures prises (résultat de l'enquête préliminaire, etc.).

Une troisième communication suivra dans les 15 jours après la seconde pour informer sur les résultats et recommandations finaux de l'enquête menée.

Toute communication relative à une plainte doit être faite de manière confidentielle et sécurisée.<sup>7</sup>

### 9.5.4. Réponse a un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)

La personne qui reçoit la plainte d'EAS/HS par exemple, une femme membre de la communauté formée et autorisée à le faire, la/le spécialiste sociale et genre de l'UGP, un/une membre d'une ONG locale chargée de recevoir les plaintes, ou le chef du chantier ou représentant/e HSE de l'entreprise, documente les détails éléments de base sur la plainte, y compris par exemple le type d'incident présumé (exploitation sexuelle, abus sexuel ou harcèlement sexuel), le sexe et l'âge de la personne qui a subi l'EAS/HS, le lien présumé au projet, selon les propos du/de la plaignante, et les référencement faits vers les services de prise en charge. Il est essentiel qu'en documentant et en répondant à l'allégation, l'identité de la survivante présumée et de l'auteur présumé reste confidentielle et que la sécurité de la survivante soit priorisée.

Dès que la personne désignée par le Projet ou l'entreprise reçoit une allégation d'EAS/HS ou qu'elle en est informée, le protocole de réponse en matière d'EAS/HS accordé doit être appliqué. Cela inclut (1) l'application de processus éthiques et sûrs pour enquêter sur l'allégation et y répondre et (2) l'orientation comprend orienter la survivante vers des prestataires de services compétents identifiés à l'avance en matière d'EAS/HS dans divers domaines, notamment la santé et les services médicaux le soutien psychosocial et l'hébergement. Les prestataires de services relatifs à l'EAS/HS doivent accompagner la survivante tout au long du processus et jouent peuvent jouer un rôle essentiel en les informant de l'avancement de l'évolution de la gestion de plainte de la planification de sa sécurité, en particulier lorsque des sanctions sont envisagées ou seront bientôt appliquées. Le rôle des prestataires de services se limitera à l'appui aux survivantes, selon leur mandat. Cela comprendra la prise en charge psychosocial, médical et légal. Les prestataires de services recevront les référencement et confirmeront d'avoir reçu l'individu confidentiellement et selon de protocoles préétablis

Les personnes membres des comités de plaintes sensibles chargés de vérifier le lien de la plainte avec le projet doivent faire preuve de discrétion, de bonne probité morale et doivent être formés sur les principes directeurs en matière d'EAS/HS avant le début de leurs investigations. Suite à la vérification faite par le comité, il relève de la responsabilité de l'employeur du staff impliqué de prendre les sanctions administratives pertinents, selon le code de conduite du projet et la législation pertinent (voir section suivante).

### 9.5.5. Mesures disciplinaires

*Mesures visant les membres du personnel des entreprises de mise en œuvre des activités du projet*

En fonction de la véracité des allégations des cas d'EAS/HS concernant des membres du personnel du projet, les sanction disciplinaires et administratives suivantes pourront s'appliquer au coupable des faits.

En plus de ces sanctions disciplinaires et administratives, des poursuites pénales peuvent être engagées selon le choix du/de la survivant-e et/ou du cadre légal en vigueur en la matière dans chaque pays du projet.

*Mesures en cas d'infraction aux dispositions du présent MGP par des collaborateurs externes (consultants, sociétés contractantes, etc.)*

Si des actes d'EAS /HS concernent des collaborateurs, le projet prendra des mesures au cas par cas. S'il est avéré que les actes ont eu lieu, le projet sera habilité à prendre les mesures ci-après :

---

<sup>7</sup> Aucune mention relative au sujet sensible ne sera mentionnée tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

- Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;
- Lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec celui-ci.

#### **9.5.6. Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles**

Les projets ont un rôle important à jouer pour maintenir des espaces sanctuarisés permettant aux femmes et aux enfants de relater leur expérience de la violence. Il convient de noter que l'accroissement du nombre de cas déclarés par un projet n'est pas nécessairement synonyme d'augmentation de l'incidence de l'EAS/HS ; il peut aussi être le reflet de l'amélioration des mécanismes de notification en toute sécurité et confidentialité, et de l'intérêt accru pour les services de soutien aux survivants/es de VBG.

Ces indicateurs concernent :

- Données globales sur le nombre de cas :
  - Nombre de cas d'EAS/HS reçus/transmis par le mécanisme de gestion des plaintes, ventilés par âge et par sexe ;
  - Nombre de dossiers ouverts, et durée moyenne depuis leur enregistrement ; et
  - Nombre d'affaires closes, et durée moyenne de l'instance.
- Un mécanisme approprié pour gérer les plaintes pour EAS/HS est en place et fonctionne
- Confidentialité absolue du traitement de la plainte et de la survivante/survivant respectée
- Délais de traitement respectés

#### **9.5.7. Clôture et archivage de la plainte**

L'archivage des bases de données du MGP se fera au niveau de l'UGP. Le projet mettra en place un système d'archivage physique et électronique pour le classement des plaintes reçues et traitées. Le projet établira une base de données qui capitalisera l'ensemble des plaintes et doléances reçues et traitées dans le cadre du projet. L'unité de mise en œuvre du projet assurera la capitalisation générale et la gestion de la base de données centrale ainsi que le suivi global du traitement des plaintes. Par conséquent, chaque Comité de Gestion des Plaintes établira des rapports mensuels sur la situation des plaintes relatives au projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, ...) qu'il transmettra à l'Unité de Coordination du Projet (UGP).

Le rapport de traitement des plaintes (cf. Annexe III) est un document de synthèse élaboré trimestriellement par le président de chaque comité. Le rapport renseigne sur les éléments suivants : nombre de plaintes enregistrées au cours de la période, résumé synthétique des types de plaintes, nombre de plaintes traitées, nombre de plaintes non traitées, avec des explications à l'appui.

Les plaignants seront informés de au moins une fois par mois de l'avancement et du détail de traitement de leurs plaintes.

#### **9.5.8. Evaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre MGP**

Une évaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre du MGP sera réalisée chaque trimestre en impliquant toutes les parties prenantes (Associations Communautaires de Base, les ONG actives dans la zone d'intervention du projet, etc.) afin d'apprécier le fonctionnement du MGP et si possible proposer des mesures correctives. Cette évaluation sera faite par enquête auprès des bénéficiaires (1 à 3% des bénéficiaires selon un échantillonnage aléatoire) par la cellule de coordination. Les résultats de ces enquêtes seront publiés et partagés par les acteurs.

### 9.5.9. Diffusion de l'information sur le MGP

Les procédures prévues par le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) feront l'objet d'une large diffusion auprès de toutes les parties prenantes interpellées par le Projet. L'information portera notamment sur les points suivants : (i) pourquoi le MGP ; (ii) l'importance et les avantages du MGP ; (iii) les objectifs visés par le MGP ; (iv) les structures en charge du MGP ; (v) les canaux et outils de saisine prévus par le MGP ; (v) les délais de traitement des réclamations ; (vi) les recours et voies d'appel prévus.

Le président du comité ou son représentant à chaque niveau doit communiquer à chaque occasion opportune de l'existence d'un mécanisme de gestion de plaintes et encourager la population potentiellement impactée par la mise en œuvre du projet à y recourir.

Les informations seront diffusées à tous les niveaux aux fins de permettre aux éventuels plaignants de bien connaître les procédures du MGP pour les utiliser en cas de besoin. Le numéro de téléphone, les adresses postales et courriel du Projet seront rendus publics. Concernant spécifiquement les plaintes relatives à l'EAS / HS et qui portent notamment sur le harcèlement sexuel, le travail sexuel, les pratiques religieuses et les traditions néfastes, les inégalités de genre liées à l'utilisation de la terre et des ressources naturelles, la spécialiste Sauvegarde Sociale et Genre du Projet en rapport avec la chargée de communication se chargera de diffuser les informations nécessaires.

La diffusion de l'information s'étendra aux zones d'intervention du projet et à ses bénéficiaires finaux (populations, organisations communautaires, projets de développement, société civile, autorités administratives déconcentrées, collectivités territoriales, etc.). Les séances de diffusion seront combinées à la diffusion du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Le Projet expliquera clairement la procédure de mise en œuvre du MGP. Les canaux de communication (médias, relais communautaires, cadres locaux de gestion des conflits, etc.) disponibles et adaptés au contexte de la COVID-19 seront utilisés pour passer le message en tenant compte des restrictions en termes de rassemblement et de distanciation sociale. Des supports de communications seront produits pour diffuser l'information en tenant compte des niveaux de formation et d'éducation des parties prenantes ciblées pour faciliter la perception de l'information quel que soit le niveau de la cible.

Les supports seront dans un lieu accessible sous une forme et dans une langue qui soit accessibles au public. La mise à disposition des informations au public utilisera notamment le canal des radios communautaires et la presse locale. Par ailleurs, l'information sera affichée dans les communes concernées de sorte que toute personne puisse la consulter.

Sous ce rapport, les séances d'animations radios communautaires et télévisions seront privilégiées et régulièrement tenues pour informer les communautés et autres parties prenantes concernées. Le Projet utilisera aussi des plaquettes de présentation et des affichages.

Par ailleurs, le Projet communiquera sur les mesures de prévention à respecter au niveau des différentes instances (enregistrement des plaintes, traitement à l'amiable, etc.) et dotera chaque instance (dépôt de plaintes, évaluation, traitement à l'amiable, etc.) d'un thermo Flash pour la prise de température, d'un dispositif de lavage des mains ou de désinfection avec une solution hydroalcoolique (gel ou antiseptique pour mains) et de masques.

Une campagne de communication pour informer les bénéficiaires du projet ainsi que le personnel de mise en œuvre terrain du mécanisme de gestion de plaintes sera organisée et financée par le projet.

Des supports d'informations, d'éducation et de communication pour le changement de comportement seront élaborés en français, en anglais et en langues locales tout en tenant compte de l'âge, du sexe et du niveau de scolarité des bénéficiaires si nécessaire.

En outre, l'UGP a l'obligation dans les 24 heures suivant la connaissance d'un cas de EAS / HS d'informer la Banque mondiale en spécifiant les informations suivantes par tous moyens (mails, rapport sommaire etc.) :

- Type d'EAS / HS
- Lieu de l'incident
- Service de prise en charge dont a bénéficié le/la survivant-e-

- Actions futures

En aucun cas, les détails de l'incident ne seront communiqués à la Banque mondiale ni à d'autres membres de l'UGP ou aux autres parties prenantes du projet. La protection de l'identité de la victime sera assurée à tout moment.

## 10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UGP utilisera les dossiers types de passation de marchés 2017 de la Banque (Bank's 2017 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. Les prestations seront régies par le code du travail civil ivoirien et le code des impôts, et seront exécutées dans le respect des NES de la Banque mondiale.

L'UGP mettra en œuvre des procédures pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables (existence des agréments d'entreprises / licences, copies de contrats signés auparavant avec des prestataires et fournisseurs), ayant mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet qui leur permettront d'exercer leurs activités en conformité aux dispositions de la NES n°2 de la Banque mondiale.

Les principaux fournisseurs et prestataires de services ainsi que leurs sous-traitants seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le projet pour chacune de ces catégories.

L'Unité de gestion du Projet de Cohésion Sociale Des Régions Nord du Golfe de Guinée utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

L'UGP est chargée du recrutement et de la gestion des Consultants et prestataires. Elle veillera à ce que les contractants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

A l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les principaux fournisseurs et prestataires ainsi que leurs sous-traitants seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la politique nationale, aux textes et règlements nationaux en la matière et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre. Ces aspects feront l'objet de vérification dans le cadre du suivi environnemental et social du projet par le spécialiste en santé ou sécurité au travail de l'entreprise ou le chef du chantier, selon le cas, et ces rapports seront supervisés de manière périodique par le Spécialiste en Développement Social de l'UGP.

Des mesures visant à prévenir et combattre le harcèlement, l'intimidation et/ou l'exploitation en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviesses sexuels principalement contre les enfants, seront également définies par le projet et applicables aux fournisseurs et prestataires, ainsi qu'aux personnes qu'elles emploient.

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à pourvoir un poste donné sur la base des besoins spécifiques dudit poste ou des objectifs du projet ne seront pas considérées comme des actes de discrimination. Cette mesure concerne les consultants et prestataires et est applicable à condition qu'elles soient conformes à la politique régionale.

**L'âge minimum de 16 ans sera respecté par les fournisseurs et prestataires**, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre.

Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.



Le projet de Cohésion Sociale des Régions du Nord du Golfe de Guinée exigera que les fournisseurs contractants surveillent, tiennent des dossiers et fassent des rapports sur les conditions liées à la gestion de la main-d'œuvre. Le contractant doit fournir aux travailleurs la preuve de tous les paiements effectués, y compris les prestations de sécurité sociale, les cotisations de retraite ou d'autres droits, indépendamment du fait que le travailleur soit engagé sur un contrat à durée déterminée, à plein temps, à temps partiel ou temporairement. L'application de cette exigence sera proportionnée aux activités et à la taille du contrat, d'une manière acceptable pour la Banque mondiale :

- Conditions de travail : registres des travailleurs engagés dans le cadre du projet, y compris les contrats, heures travaillées, rémunérations et déductions (y compris heures supplémentaires), conventions collectives ;
- Sécurité : incidents enregistrés et analyse des causes profondes correspondantes (incidents avec perte de temps, cas de traitement médical), cas de premiers soins, accidents évités de justesse à fort potentiel, et activités de prévention et de corrections nécessaires (par exemple, analyse révisée de la sécurité au travail, équipement nouveau ou différent, formation professionnelle, etc.) ;
- Travailleurs : nombre de travailleurs, indication de l'origine (expatriés, locaux, ressortissants non locaux), sexe, âge avec la preuve qu'aucun travail des enfants n'est impliqué, et niveau de compétence (non qualifié, qualifié, encadrement, professionnel, gestion) ;
- Formation/initiation : dates, nombre de stagiaires et sujets de formation ;
- Détails des risques pour la sécurité : détails des risques auxquels l'entrepreneur peut être exposé dans l'exécution de ses travaux - les menaces peuvent provenir de tierces parties extérieures au projet ;
- Grievs des travailleurs : détails incluant la date de l'incident, le grief et la date de présentation ; les mesures prises et les dates ; la résolution (s'il y a lieu) et la date ; et le suivi à faire- les griefs énumérés devraient inclure ceux reçus depuis le rapport précédent et ceux qui n'étaient pas réglés au moment du rapport en question.

Le suivi des fournisseurs par le projet doit être effectué selon un certain nombre de procédures dont :

- Soumission mensuelle de rapports par le fournisseur à la coordination du projet, concernant les incidents et les accidents ;
- Visites mensuelles sur place (au minimum) et rapportage : Coordination du EFTP, Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste Social et Genre (SSG) ;
- Suivi des préoccupations ou des problèmes à l'aide du registre de surveillance : Coordination du Projet de Cohésion Sociale Des Régions du Nord du Golfe de Guinée- Côte d'Ivoire ;
- Évaluation des besoins des entrepreneurs. Cela comprend la formation, les dossiers de SST, les certifications et autres ;
- L'identification des besoins de formation est consignée dans le calendrier de formation des fournisseurs : Coordination du Projet de Cohésion Sociale des Régions Nord du Golfe de Guinée, Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste Social et Genre (SSG) ;
- Plans annuels de gestion de l'entrepreneur soumis à l'Unité de Gestion du Projet.

## 11. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en

fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. L'âge minimum requis est de 16 ans selon la législation ivoirienne.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des Organisations Communautaires de Base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du projet ;
- respecter la parité homme – femme autant que possible ;

Les mesures de santé et de sécurité au travail sont préparées et mises en place par les autorités locales sous la direction de l'UGP.

## 12. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET

Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.

Pour les travailleurs contractuels, toutes les exigences de la NES 2 s'appliquent. L'UGP est responsable de l'inclusion des exigences dans les contrats et l'application et le contrôle de ces exigences. De leur côté, les entrepreneurs sont responsables de la gestion des travailleurs conformément aux exigences de la législation nationale et de la NES 2.

L'effectif des « travailleurs contractuels » du projet ne peut être connu à cette étape de la préparation du projet. Il sera actualisé en fonction de la nature des prestations/fournisseurs pour lesquelles les prestataires seront sélectionnés.

## 13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. 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.

L'UGP s'assurera que les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé, et de graves problèmes de sécurité des travailleurs de fournisseurs soient évalués. Le cas échéant, l'UGP exigera que les fournisseurs mettent en place des procédures et à prendre étapes pour traiter les risques identifiés. Les Conditions Générales de Contrat des fournisseurs devront contenir une clause spécifique concernant le Travail des enfants, du travail forcé, de la non-discrimination, des droits des travailleurs, de la gestion des plaintes/griefs, etc. Ses fournisseurs ou sous-traitants doivent fournir des informations à ce propos dans leur soumission aux appels d'offres. Il évaluera les informations et fera un suivi en fonction des risques identifiés. Et s'il s'avère que le fournisseur emploie des travailleurs qui n'ont pas l'âge, le cas sera rapporté à l'Inspection du Travail pour une investigation et pour les sanctions à prendre.

Les fournisseurs de biens et prestataires de services seront sélectionnés selon les procédures d'appel à concurrence précisées dans le plan de passation des marchés du projet dans le respect des NES de la Banque mondiale. Le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ont mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre qui leur correspondent selon la NES 2.

Lorsqu'il existe un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs, l'UGP exigera du fournisseur en cause qu'il mette au point des procédures et des mesures d'atténuation pour y remédier. Ces procédures et ces mesures d'atténuation seront revues périodiquement pour en vérifier l'efficacité.



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

## CONCLUSION

Le Projet de Cohésion Sociale des Régions Nord du Golfe de Guinée- Côte d'Ivoire a la particularité d'avoir de nombreux bénéficiaires communautaires du projet qui sont aussi des entités d'exécution.

Au regard de la nature des activités et sous-projets du projet, les risques en termes de santé et sécurité au travail sont d'importance faible à moyenne dans l'ensemble. Cependant, au regard de la qualité structures/ organes/ agences d'exécution ainsi que des potentiels fournisseurs et prestataires présentant des faiblesses (connaissances limitées sur des questions de conditions, santé et sécurité au travail, l'indisponibilité de personnes ressources dédiées à la gestion des questions de santé et sécurité au travail, etc.), les risques pourraient connaître des niveaux d'importance élevés.

Le présent document de PGMO permet donc de circonscrire, prévenir et traiter de manière raisonnable les risques de santé et sécurité au travail ainsi que les conditions de travail devant accompagner la mise en œuvre du projet avec la spécification des rôles et responsabilités de chaque partie prenante clé impliquée.

Il appartient donc à ces parties prenantes, notamment à l'UGP, de mettre en application l'ensemble des dispositions et mesures notifiées dans le présent document de PGMO et l'actualiser au besoin tout au long du cycle de vie du projet.

Sur cette base, la main d'œuvre du projet pourra exercer ses tâches et activités dans les conditions favorables, sécurisées et conformes aux dispositions des textes nationaux en la matière ainsi qu'à celles de la NES2 du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale.

# ANNEXES

## ANNEXE I : SYNTHÈSE DE TEXTES APPLICABLES AU PROJET EN MATIÈRE DE CONDITIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE

AU NIVEAU INTERNATIONAL		
Les conventions et recommandations de l'OIT		
N°	Items	Sources
1	Conventions fondamentales 8/8	OIT
2	Conventions de gouvernance 3/4	OIT
3	Conventions techniques 29 /177	OIT
4	C155 / R164 sur la sécurité et santé des travailleurs (Politique nationale de santé et sécurité au travail ).	OIT
5	Convention C161/ R171 sur les services de santé au travail (Nécessité de mise à disposition des travailleurs de services de santé au travail).	OIT
6	Convention C187/ R197 sur le cadre promotionnel de la sécurité et santé au travail (Développement de la culture de prévention).	OIT
Aux textes internationaux		
7	L'ISO 45001 Version 2018 : les exigences d'un système de management de la SST.	OIT
8	Des référentiels généraux de certification tels l'OHSAS 18001 (élaboré par les organismes de normalisation nationaux et des organismes privés, mais sans statut de norme internationale).	OIT
9	ILO-OSH 2001 : principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail élaboré par l'OIT.	OIT
10	Manuel d'amélioration Sécurité des Entreprises (MASE).	MASE
AU NIVEAU NATIONAL		
Aspects généraux		
11	Articles 9 et 15 de la Constitution Ivoirienne du 08 novembre 2016 : toute personne a droit aux services de santé, droit à des conditions décentes de travail...	Constitution Ivoirienne
12	Article 28 et suivant de la Convention collective interprofessionnelle du 19 Juillet 1977	CCI
13	Décret 67-321 du 21 juillet 1967 relatif à l'Hygiène et sécurité – service médical	Journal officiel
14	Décret n°98-38 sur les mesures générales d'hygiène en milieu du travail.	Journal officiel

15	Loi n° 96-766 du 03 octobre 1996 portant code de l'environnement.	Code de l'environnement
16	Décret n°98-40 sur le comité technique consultatif.	Journal officiel
17	Arrêté 1715 sur attribution d'agrément au personnel médical et paramédical des services de santé au travail.	Journal officiel
<b>Dispositions en SST contenues dans le code du travail</b>		
18	La loi n°64-290 du 1er août 1964 dans son livre IV fixe les dispositions en matière d'hygiène et de sécurité dans les entreprises exerçant sur le territoire national.	
19	La loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015 portant code du travail a abrogé la n°95-15 du 12 janvier 1995.	
20	Article 43.1 du code du travail relatif à la procuration d'une Organisation d'un Service de Santé au Travail au profit des travailleurs qu'elle emploie.	

21	Article 41.3 du code du travail relatif à l'organisation des sessions de formation matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.
22	Article 41.7 du code du travail relatif à l'obligation des travailleurs du respect des consignes de Sécurité et Santé au Travail.
23	Article 15 du décret N°96 206 du 07 mars 1996 relatif aux obligations des Membres du CSST en matière de secret professionnel lié à la sécurité et santé au Travail.
24	Article 42.1 du code du travail relatif aux conditions d'obligation de la création d'un Comité de Santé, Sécurité au Travail et des conditions de travail.
25	Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail (CSST).
26	Décret N°98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail.
27	Décret N°98-340 du 28 janvier 1998 relatif au Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.
28	Décret N°2013-554 du 05 août 2013 portant Etablissement de la liste des maladies professionnelles indemnissables (Tableaux des maladies professionnelles indemnissables).
29	Décret N°2013-554 du 05 août 2013 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de l'OBSERVATOIRE NATIONAL DES ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES EN CÔTE D'IVOIRE.
<b>Dispositions en SST contenues dans le code de Prévoyance Sociale</b>	
30	La loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de prévoyance sociale inscrit dans les prestations de la CNPS, la prévention des risques professionnels.
31	Loi n°99-477 portant code de prévoyance sociale.

32	Articles 114, 116 et 117 relatifs aux sanctions en matière de SST.	
Aspects particuliers		
33	Loi n° 95-553 du 18 juillet 1995 et la loi n° 2014-138 du 14 mars 2014 portant code minier.	Code de minier
34	Décret n°95-307 du 1er mars 1995 sur le benzène.	Livre IV du Code du travail
35	Loi n° 96-669 du 29 août 1996 portant code pétrolier.	Code pétrolier
36	Décret n°98-40 sur le comité technique consultatif.	Journal officiel
37	Loi n° 98-593 du 10 novembre 1998 relative à la protection contre les rayonnements ionisants et à la protection nucléaire.	Journal officiel
38-	Décret n°67-265 du 2 juin 1967 sur le travail des femmes.	Journal officiel
39	Décret n°89-02 du 4 janvier 1989 relatif à l'agrément, la fabrication, la vente et l'utilisation des pesticides.	Journal officiel
40	Loi n°98-594 du 14 novembre 1998 en faveur des personnes handicapées.	Journal officiel
Dispositions en SST contenues dans les NES 2 de la Banque mondiale		
41	Le paragraphe 24 précise les mesures relatives à la santé et la sécurité conformément aux dispositions de la présente section et prenant en compte les Directives ESS générales et spécifiques, l'accord juridique et le PEES.	
42	Le paragraphe 25 précise les conditions de conception et de mise en œuvre des mesures SST pour traiter les questions liées à l'identification des risques professionnels et de leur prévention, au renforcement des capacités des travailleurs du projet, à la consignation des AT/MP et à l'établissement des rapports.	
43	Le paragraphe 26 précise les exigences d'élaboration et de mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, assurer la compréhension des parties prenantes en matière de SST et promouvoir les dispositions.	

## ANNEXE II : CANEVAS DE CODE DE CONDUITE

### OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l'entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS)<sup>8</sup>.

Il a pour objet de garantir que l'ensemble des employés, des gestionnaires et des dirigeants de [l'Entreprise] vivent et agissent conformément à ces valeurs, principes et bonnes pratiques suivant :

- les règles générales et permanentes relatives à la discipline au travail ;
- les principales mesures en matière d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ;
- le respect des droits humains;
- le respect de l'environnement conformément au PGES-C;
- les dispositions relatives à la défense des droits des employés ;
- les mesures disciplinaires ;
- les formalités de son application.

Ce Code de bonne conduite s'applique sans restriction ni réserve à l'ensemble des salariés et apprentis de l'Entreprise, y compris, ses sous-traitants et partenaires sécuritaires et autres.

### Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales et conventionnelles du code du travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

Les Employés sont astreints à l'horaire arrêté par l'entreprise tel qu'affiché sur les lieux de travail et communiqué à l'Inspection du Travail. Les heures de travail sont les suivantes : du lundi au jeudi de 7h 30 à 12h 30 et de 13h 30 à 16h 30 ; le vendredi de 7h30 à 12h00 et de 14h 00 à 16h00.

Toutefois, pour l'avancement du chantier, l'Entreprise peut demander au personnel d'effectuer des heures supplémentaires au-delà des huit (8) heures de travail journalier. Les heures supplémentaires sont rémunérées conformément au code du travail.

Les Employés doivent se soumettre aux mesures de contrôle des entrées et des sorties mises en place par l'entreprise. Le Personnel doit se trouver à son poste de travail à l'heure fixée pour le début du travail et à celle prévue pour la fin de celui-ci. Aucun retard au travail ou arrêt prématuré du travail sans autorisation n'est toléré.

Le travail du dimanche et des jours fériés n'est pas obligatoire. Toute personne ayant travaillé les dimanches et jours fériés est rémunérée conformément aux grilles des heures supplémentaires prévues par le Code du travail en Côte d'Ivoire.

Le travailleur n'est pas autorisé à exercer une activité autre que celle confiée par l'Entreprise.

Aucune absence injustifiée n'est tolérée. Toute absence doit, sauf cas de force majeure, faire l'objet d'une autorisation préalable de la Direction. L'absence non autorisée constitue une absence irrégulière qui est sanctionnée. Toute indisponibilité consécutive à la maladie doit, être justifiée auprès de la Direction dans les 48 heures qui suivent l'arrêt.

Aucun travailleur ne peut être absent plus de 3 jours au cours d'un mois sans justification valable.

**IL EST FORMELLEMENT INTERDIT** aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;

---

<sup>8</sup> Banque mondiale, Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018.

- avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de chantiers, et ce durant leur période d'engagement avec NCC
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans<sup>9</sup>
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service avec NCC
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un-e collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et/ou supérieur-e-s)
- avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier pour sa bonne marche ;
- faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement ;
- avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, du COVID-19 et autres maladies transmissibles.
- quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- quitter son poste de travail sans motif valable ;
- consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

## Article 2 – DE L'HYGIENE ET SECURITE

L'entreprise s'assure que le lieu de travail et son environnement (machine, équipement et procédés, agents chimiques...) ne met pas en danger l'intégrité physique ou la santé du personnel. Les actions visant à réduire les causes d'accidents ou à améliorer les conditions de travail font l'objet de programmes permanents. Des formations en matière de sécurité et santé sont mises à la disposition du personnel. Les employés doivent avoir accès à de l'eau potable, à des installations sanitaires (séparées pour les hommes et les femmes, avec la possibilité de verrouiller la porte de l'intérieur) et à des espaces sociaux, conçus et entretenus conformément aux obligations légales en vigueur. Le lieu de travail et son environnement doivent comporter des issues de secours, du matériel anti-incendie et une illumination conforme. De plus, une protection adéquate pour les non-fumeurs doit être fournie.

---

<sup>9</sup> Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.



Le Personnel est tenu d'observer les mesures d'hygiène et de sécurité ainsi que les prescriptions de la médecine du Travail qui résultent de la réglementation en vigueur.

L'Entreprise organise un service médical courant et d'urgence à la base-vie (dispensaire), adapté à l'effectif et au genre du personnel, et fournit les services de premiers secours nécessaires, y compris le transfert des membres du personnel blessés à l'hôpital ou dans d'autres lieux appropriés, le cas échéant.

Ce centre de santé fournira aussi les soins d'urgence en matière de violences sexuelles <sup>10</sup>commis sur les travailleurs-ses et/ou aux membres de la communauté. Le personnel dédié à cette tâche sera aussi formé sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d'autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s'assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l'organisation mondiale de la santé (OMS).

L'Entreprise met à la disposition du personnel des équipements de protection individuelle (EPI) et les badges et en veillant à ce que l'affectation des équipements soit faite en adéquation avec la fonction de chaque Employé ;

Le port des équipements de protection individuelle (EPI) est obligatoire pour l'ensemble du personnel y compris sous-traitants et prestataires

Les Equipements de Protection Collectives (EPC) de même que les matériels doivent être utilisés convenablement pour la réalisation de tâches prévues à cet effet.

#### **IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :**

**Pour l'Employé :** de se présenter à son poste muni des équipements qui lui ont été attribués (paire de bottes, combinaison appropriée pour chaque tâche, gant, cache-nez, casque, etc.) ; utiliser les accessoires et vêtements de sécurité mis à sa disposition par l'entreprise, chaque jour travaillé.

L'Employé ne peut utiliser pour son intérêt personnel lesdits équipements, lesquels doivent être conservés par lui et utilisés en bon père de famille.

#### **IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :**

- pénétrer et séjourner dans l'entreprise (dans le chantier ou atelier) en état d'ébriété ou sous l'effet de stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- de faire pénétrer des professionnelles du sexe, des personnes non employées à des fins d'activités à caractère sexuel dans l'enceinte du chantier,
- fumer en dehors des locaux prévus par l'entreprise à cet effet ;
- détenir ou transporter des armes exception faite des partenaires sécuritaires ;
- transporter à bord des véhicules des personnes étrangères à l'entreprise ;
- se servir des véhicules de l'entreprise à d'autres fins que celles prévues par l'entreprise ;
- Se servir l'arrière des Pick up non aménagés pour le transport du personnel
- Utiliser des matériels électriques, engins, véhicules, machines dangereux sans formation, sans compétence et sans autorisation préalables ;
- provoquer ou subir un accident sans informer dès le retour à l'entreprise, la personne responsable ;
- rouler avec un camion présentant une anomalie flagrante de fonctionnement sans le signaler aux personnes responsables et risquer ainsi de provoquer une détérioration plus importante du matériel ou encore un accident.
- De faire le travail forcé

### **Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS**

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l'objet d'un traitement inhumain, cruel et dégradant

---

<sup>10</sup> La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d'urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte

sous aucune forme. Par conséquent, les actes de barbarie suivants sont sévèrement réprimés :

#### **De harcèlement moral**

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail, une incitation aux révoltes susceptibles de porter atteinte aux droits et à la dignité, d'altérer sa santé physique ou compromettre son avenir professionnel.

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

Est donc passible d'une sanction disciplinaire tout Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires qui aura commis de tels actes répréhensibles.

#### **Des violences physiques**

Aucun Employé et apprenant de l'Entreprise, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires et autres ne doivent subir ou faire subir des violences physiques, sous toutes ses formes, des voies de faits, des coups et blessures volontaires, des mutilations physiques à l'endroit de tout être humain ou ses biens personnels.

#### **De proxénétisme, harcèlement et violences sexuels et pédophilie**

Conformément aux textes nationaux, régionaux et internationaux sur le proxénétisme, le harcèlement sexuels, les exploitations et abus sexuels et les violences sexuelles contre les femmes, les hommes, la pédophilie et le respect des mœurs et coutumes des populations et des relations humaines d'une manière générale, tout acte de proxénétisme, harcèlement sexuel, abus et exploitations sexuels violences sexuelles, pédophilie en violation des dispositions suivantes : Déclaration 48/104 des Nations Unies relative à la déclaration sur l'élimination des violences contre les femmes et (ii) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants, la note circulaire du Secrétaire général sur les dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13), sera immédiatement sanctionné par un licenciement dès la première constatation de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l'autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

#### **De l'exploitation Economique et sexuelle des enfants**

Conformément aux textes nationaux, régionaux, et internationaux : (i) Résolution 2011/33 sur la prévention, la protection et la coopération internationale contre l'utilisation des nouvelles technologies d'information pour abuser et/ou exploiter les enfants et (ii) Résolution 44/25 du 20 novembre 1989 sur les droits des enfants), l'emploi l'exploitation économique et sexuelle des enfants sont strictement interdits au sein de l'entreprise.

### **Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT**

#### ***IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :***

- transporter, détenir et/ou consommer de la viande de brousse et des végétaux d'espèces protégées par la convention de Washington (CITES), l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et la réglementation nationale ;
- s'adonner au commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire ;
- abattre les arbres dans le campement et dans les zones environnantes ou dans les zones du projet, que ce soit pour la commercialisation du bois de chauffe, du charbon de bois ou pour les besoins personnels ;
- de polluer volontairement l'environnement ;
- de faire preuve d'actes de négligence ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à l'environnement.

Tout feu allumé devra être contrôlé et éteint après usage pour lequel il a été allumé.

## Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

### *Des procédures disciplinaires :*

Hormis les cas des infractions considérées comme imprescriptibles par la loi. Les victimes de tout travailleur ont jusqu'à la fin du contrat d'un employé impliqué dans une infraction réglementaire pour agir. Cependant cette disposition est caduque dès que les infractions sont des délits ou des crimes au regard du cadre légal national. En ce moment, seuls les délais de prescriptions prévus par la loi nationale pour ces infractions seront appliqués

Aucune faute antérieure de plus de (3) trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle faute dûment commise.

Toute sanction disciplinaire notifiée doit comporter l'énonciation des griefs qui la motive.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation de l'Employé. Ce dernier peut se faire assister d'un Conseil de son choix lors de l'entretien.

Le droit de retrait du travailleur, en cas de danger immédiat pour son intégrité physique ou sa vie, doit être garanti par l'employeur.

## Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

Les griefs articulés et les sanctions allant jusqu'au licenciement selon la gravité des faits reprochés au travailleur sont repris ci-dessous.

En cas de violation de ces interdictions, le travailleur contrevenant est passible de sanctions. Lorsque la responsabilité de l'Entreprise est civilement engagée, elle se réserve le droit de poursuivre en réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail, mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis

Fautes	Sanctions
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec les prescriptions de la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, du COVID-19 et autres maladies transmissibles	Licenciement sans préavis
Consommation de stupéfiants dans les lieux de travail	Licenciement
Dans des lieux de travail, transport, possession et/ou consommation de viande ou de toute autre partie animale ou végétale issue d'espèces protégées au sens de la Convention de Washington (CITES), de l'Union Internationale pour la Conservation de la Nature (UICN) et de la réglementation nationale	Licenciement
Dans les lieux de travail, proxénétisme, harcèlement sexuel, Exploitation et abus sexuels et violences sexuelles sur les femmes, hommes, pédophilie, exploitation économique et sexuelle des enfants, coups et blessures, trafic de stupéfiants, pollution volontaire grave, commerce et/ou trafic de tout ou partie d'espèces protégées et/ou d'espèces provenant d'aires protégées, notamment l'ivoire, etc.	Mise à pied pour nécessité d'enquête qui pourrait être suivie de licenciement immédiat, si les faits sont avérés après enquête, ceci pour être conforme au principe de la présomption d'innocence. Les éléments caractéristiques de la faute pourraient être transmis aux services compétents de répression de l'Etat si tel est la volonté des victimes et/ou si cela est requis par le cadre légal du pays.
Toute autre faute non-prévue par le présent règlement	Sera soumise à un comité de discipline ad hoc de l'Entreprise pour qualification et proposition d'une sanction

## Article 7 – FORMALITES ET DEPOT

Le présent Code de bonne conduite a fait l'objet d'une présentation à tous les Employés et apprenants dans le chantier et atelier financés dans le cadre du Projet Energie de l'OMVG, ses sous-traitants ainsi que ses partenaires sécuritaires.

Il a été également :

- communiqué à l'Inspection du Travail ;
- affiché à la base-vie de l'entreprise et dans les véhicules et engins.

Et un exemplaire remis à chaque Employé. Il en sera de même en particulier lors de chaque embauche.

Fait à [...] le [...]