

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE



Union-Discipline-Travail

MINISTRE DE L'HYDRAULIQUE, DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA SALUBRITE



PROJET D'APPUI A LA SECURITE DE L'EAU ET DE L'ASSAINISSEMENT (PASEA)

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Version finale

Avril 2024

TABLE DE MATIERES

LISTE DES TABLEAUX	4
LISTE DES FIGURES	4
SIGLES ET ABREVIATIONS	5
INTRODUCTION.....	6
1. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	8
2. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE.....	12
2.1 PRINCIPALES ACTIVITES PRESENTANT DES RISQUES A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL	12
2.2 PRINCIPAUX RISQUES LIES A L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....	13
3. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES	23
3.1 RECRUTEMENT ET TRAITEMENT SALARIAL.....	24
3.2 TEMPS DE TRAVAIL, TEMPS DE REPOS ET CONGES.....	25
3.3 TEMPS DE REPOS ET CONGES DE MATERNITE DE LA FEMME ENCEINTE.....	25
3.4 LIBERTE D'ASSOCIATION.....	26
3.5 RUPTURE DE CONTRAT.....	26
4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	27
4.1. CONVENTIONS DE L'ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (OIT) RATIFIEES PAR LA COTE D'IVOIRE	27
4.2. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL (SST)	27
4.3. ACCIDENTS DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	28
4.4. TRAVAILLEURS VULNERABLES.....	29
4.5. AFFILIATION A LA CAISSE NATIONALE DE PREVOYANCE ET SOCIALE.....	30
5. PERSONNEL RESPONSABLE	31
6. POLITIQUES ET PROCEDURES	33
6.1. DISPOSITION ET PROCEDURE EN CAS D'ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE MALADIE PROFESSIONNELLE	33
6.2. DISPOSITION ET PROCEDURE EN CAS DE TRAVAIL FORCE.....	34
6.3. DISPOSITION ET PROCEDURE EN CAS DE TRAVAIL D'ENFANT.....	34
6.4. EGALITE DU GENRE	35
7. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI (CONDITIONS D'AGE)	36
8. CONDITIONS GENERALES.....	38
8.1. REMUNERATIONS	38
8.2. NOMBRE MAXIMAL D'HEURES DE TRAVAIL QUI PEUVENT ETRE EFFECTUEES DANS LE CADRE DU PROJET	38
8.3. CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE AU PROJET.....	39
9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	40
9.1. DISPOSITIF DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS	41
9.1.1. Options pour porter plainte	41
9.1.2. Premier niveau : Entreprise et mission de contrôle.....	42
9.1.3. Le comité central de gestion des plaintes	42
9.2. VOIE DE RECOURS DES PLAINTES.....	44
9.2.1. Règlement à l'inspection du travail	44

9.2.2.	<i>Recours juridictionnel</i>	44
9.3.	PROCEDURE DE TRAITEMENT DES PLAINTES DITES SENSIBLES.....	44
9.4.	COMITES DE TRAITEMENT DES PLAINTES SENSIBLES	44
9.5.	DELAI ET FEEDBACK APRES LA DENONCIATION DE PLAINTES DITES SENSIBLES	46
9.6.	REPONSE A UN CAS D'EXPLOITATION ET ABUS SEXUEL / HARCELEMENT SEXUEL (EAS / HS)	46
9.7.	MESURES DISCIPLINAIRES	47
9.8.	INDICATEURS DE SUIVI DU MGP DE PLAINTES SENSIBLES	48
9.9.	CLOTURE ET ARCHIVAGE DE LA PLAINTÉ	48
9.10.	EVALUATION DE LA SATISFACTION DES TRAVAILLEURS SUR LA MISE EN ŒUVRE DU MGP	48
9.11.	DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR LE MGP	49
10.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	51
10.1.	EXPLOITATION ET / OU HARCELEMENT, ABUS SEXUELS ET VIOLENCE BASEE SUR LE GENRE EN MILIEU PROFESSIONNEL.....	51
10.2.	PERSONNES VULNERABLES.....	52
10.3.	CONFORMITE AUX DISPOSITION JURIDIQUES ET AUX DIRECTIVES DU PRESENT PGMO.....	52
11.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES	54
11.1	MODALITES DE SELECTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES DANS LE CADRE DU PROJET	54
11.2	CONDITIONS DE RENOUELEMENT DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	55
12.	EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	56
ANNEXES		57
	<i>Annexe 1 : Convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi</i> 58	
	<i>Annexe 2 : Modèle de code de bonne conduite</i>	68
	<i>Annexe 3 : Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS (pour la structure faisant l'examen de la plainte)</i>	76
	<i>Annexe 4 : formulaire d'enregistrement des plaintes des travailleurs</i>	78
	<i>Annexe 5 : liste des travaux dangereux interdits aux enfants</i>	79

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP (travailleurs directs)	10
Tableau 2 : Estimation de la main d'œuvre non qualifiée dans le cadre de la mise en œuvre du projet	11
Tableau 3 : Principaux activités ou sous projets présentant des risques à la santé et à la sécurité au travail.....	12
Tableau 4 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet	13
Tableau 5 : Composition du comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau de l'entreprise	42
Tableau 6 : Membres du comité central de gestion des plaintes liées aux travailleurs	42

LISTE DES FIGURES

Figure 1: Logigramme de traitement des plaintes liées aux travaux	43
---	----

SIGLES ET ABREVIATIONS

AEP	Alimentation en Eau Potable
AT	Accidents de Travail
CDI	Contrat à Durée Indéterminée
CES	Cadre Environnemental et Social
CGRAE	Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État
CNPS	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DAO	Dossiers d'Appel d'Offres
DGRE	Direction Générale des Ressources en Eau
EAS	Exploitations et Abus Sexuels
EPI	Equipements de Protection Individuelle
ESHS	Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité
FPI	Financement de Projets d'Investissement
GIRE	Gestion Intégrée de la Ressource en Eau
HS	Harcèlement Sexuel
HST	Hygiène et Sécurité au Travail
MGP	Mécanisme de Gestion des Plaintes
MINHAS	Ministère de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de la Salubrité
MIS	Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité
MP	Maladies Professionnelles
MSHPCMU	Ministère de la Santé, de l'Hygiène Publique et de la Couverture Maladie Universelle
NES	Norme Environnementale et Sociale
OCB	Organisations Communautaires de Base
OD	Objectif de Développement
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONEP	Office National de l'Eau Potable
OSC	Organisation de la Société Civile
PASEA	Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement
PEES	Plan d'Engagement Environnemental et Social
PGMO	Procédures de Gestion de la Main d'œuvre
PMPP	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
SST	Santé et Sécurité au Travail
RAF	Responsable Administratif et Financier
STBV	Stations de Traitement des Boues de Vidange
UCP	Unité de Coordination du Projet
VBG	Violences Basées sur le Genre
VCE	Violences Contre les Enfants

INTRODUCTION

Le présent document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est élaboré dans le cadre de la préparation du Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement (PASEA) cofinancé par le gouvernement de Côte d'Ivoire, avec l'appui de la Banque mondiale. L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est de renforcer la gestion intégrée des ressources en eau, d'améliorer la gouvernance et la viabilité financière du secteur de l'hydraulique urbaine et d'accroître l'accès à des services améliorés d'eau potable et d'assainissement dans certaines régions de la Côte d'Ivoire. Il sera mis en œuvre à travers les composantes qui sont :

- **Composante 1 : Gestion et Mobilisation des ressources en eau pour tous les usages (\$58 millions)**
- **Composante 2 : Amélioration de l'accès à l'eau potable (US\$ 111 millions)**
- **Composante 3 : Amélioration de l'accès à l'assainissement et à l'hygiène (USD 56 millions)**
- **Composante 4 : Renforcement du cadre institutionnel au niveau national et gestion de projet (USD 26 millions)**
- **Composante 5 : CERC (USD 0).**

Le montage institutionnel de mise en œuvre des activités du projet est présenté de la façon suivante :

- l'Office National de l'Eau Potable (ONEP) mettra en œuvre toutes les activités d'approvisionnement en eau en milieu urbain et rural « composante 2 », en étroite collaboration avec la Direction de l'Hydrologie du Ministère de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de l'Hygiène (MINHAS) ;
- l'Office National de l'Assainissement et du Drainage (ONAD) sera responsable de la composante "Amélioration de l'accès à l'assainissement et à l'hygiène en milieu urbain" « composante 3 »;
- le MINHAS, par l'intermédiaire de la Direction de l'Assainissement Rural (DAR), mettra en œuvre la composante "Amélioration de l'accès à l'assainissement et à l'hygiène en milieu rural" « composante 3 » ;
- le Ministère des Eaux et Forêts à travers la Direction Générale des Ressources en Eau (DGRE) sera responsable de toutes les activités de Gestion Intégrée des Ressources en Eau (GIRE) de la composante 1;
- le MINHAS supervisera l'Unité de Coordination du Projet et sera l'agence d'exécution des activités de réhabilitation des barrages de la composante 1.

Le Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement sera mis en œuvre dans onze (11) régions de la Côte d'Ivoire. Ce sont les régions du Folon, du Kabadougou, de la Bagoué, du Tchologo, du Hambol, du Bounkani, du Béré, du Worodougou, du Bafing, du Poro, du Gontougo.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du projet, plusieurs travailleurs seront mobilisés par l'Unité de Coordination du Projet, les agences d'exécution et les entreprises qui seront recrutées pour l'exécution des travaux. Conformément aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, notamment la Norme Environnementale et Sociale (NES) N°2 « *Emploi et conditions de travail* », un document de

Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) doit être élaboré, afin d'améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail.

Il a pour objectif de/d' :

- promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- 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, conformément à cette NES) 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 ;
- soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs du projet en accord avec le droit national ;
- fournir aux travailleurs du projet les moyens d'évoquer les problèmes qui se posent sur leur lieu de travail.

Ainsi, les PGMO décrivent les dispositions à prendre, conformément à la législation nationale et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2, pour garantir le respect des droits des travailleurs, à travers un traitement égalitaire et équitable, sans discrimination et un environnement de travail sécurisé. En outre, ce document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés.

L'approche méthodologique adoptée pour l'élaboration du PGMO est basée sur le concept d'une approche participative, en concertation avec l'ensemble des acteurs et partenaires concernés par le projet. L'étude a privilégié cette démarche participative qui a permis d'intégrer au fur et à mesure les avis et suggestions des différents acteurs. Pour atteindre les résultats de l'étude, il a été adopté l'approche suivante :

- une rencontre de cadrage avec l'équipe de préparation du projet ;
- une analyse des textes légaux nationaux la main d'œuvre ;
- une revue des normes environnementales et sociales établies par la Banque mondiale et notamment celles jugées pertinentes par le projet ;
- une appropriation des composantes du Projet et de ses activités;
- des consultations des parties prenantes de terrain.

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

Cette section définit les différents types et les caractéristiques de travailleurs qui interviendront dans le projet, ainsi que le calendrier prévisionnel des besoins en main d'œuvre.

1.1 Type de travailleurs

Suivant l'article 2 de la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire, est considérée comme travailleur ou salarié, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne, physique ou morale, publique ou privée, appelée employeur.

Selon la Norme Environnementale et Sociale (NES 2) de la Banque mondiale, les « travailleurs du projet » sont les suivants :

a) **Travailleurs directs** : cette catégorie est pertinente pour le projet. Il s'agit de toute personne employée directement par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet. On peut citer les personnes employées ou recrutées par l'UCP pour remplir des fonctions de conception et de supervision, de suivi et d'évaluation ou de mobilisation des communautés dans le cadre du projet (spécialistes des questions fiduciaires, des sauvegardes environnementale et sociale, équipe technique, personnel administratif, etc.). Le personnel de l'UCP peut être estimé à trente-et-une (31) personnes. Les différents types de travailleurs directs susceptibles d'être employés par le projet sont les suivants :

- les travailleurs recrutés au sein de l'UCP sur la base d'un contrat de travail au sens de la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail ;
- les fonctionnaires détachés (selon l'article 40 de la Loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction) ;
- les fonctionnaires mis à disposition selon l'article 47 de la Loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique ;
- les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux «Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale ».

Lorsque des agents de l'Etat travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public, sauf dans le cas où leur poste est transféré légalement et effectivement au projet.

b) **Travailleurs contractuels** : dans le contexte du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux, sont considérés comme des travailleurs contractuels. Les tiers peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Au sein de cette catégorie, figurent les employés des entreprises (personnel d'encadrement et personnel d'exécution) tels que le personnel des entreprises chargées de la réalisation ou

construction d'infrastructures ((Réhabilitation de 9 barrages dans le Nord (Réhabilitation des digues, curages, mise en place des périmètres de protection), Construction et/ou réhabilitation de 12 systèmes d'approvisionnement en eau potable en milieu urbain, la Construction de 10 systèmes multi-villages, Construction de 50.000 latrines familiales en milieu rural, la mise en place des cases des femmes « *Saniya Boh* » et d'activités génératrices de revenus en lien avec l'hygiène et l'assainissement, la construction de latrines dans 200 écoles et dans 100 centres de santé, la construction de 7 Stations de Traitement des Boues de Vidange dans les villes secondaires, etc.)

- c) **Employés des fournisseurs principaux** : il s'agit des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et de matériels informatiques, etc.
- d) **Travailleurs communautaires** : le projet peut avoir recours à des travailleurs communautaires lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque l'on favorise le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée, par exemple, dans les situations de fragilité et de conflit. Il peut s'agir de travailleurs mobilisés pour la pré-collecte des déchets ou dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre, la récupération des terres dégradées, les plantations d'arbres, etc.

Ainsi, toute personne physique ou morale de nationalité ivoirienne ou étrangère, sans discrimination, et dont le profil correspond à la description des postes à pourvoir, pourra être recrutée dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement (PASEA). Les personnes physiques et les personnes morales seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts, sans aucune discrimination liée au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, au handicap et conformément aux dispositions du présent document de Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre.

1.2 Effectifs des travailleurs du projet

L'ensemble des travailleurs du projet est constitué des travailleurs de l'UCP, des travailleurs communautaires (personnel non qualifié) et des employés des fournisseurs principaux.

L'UCP qui sera mise en place pour la gestion quotidienne du projet aura à sa tête un coordonnateur qui sera chargé de la gestion et de la supervision du personnel qui sera recruté sur une base compétitive. Ce personnel de l'UCP peut être estimé à trente-et-une (31) personnes. Le tableau 1 donne les détails des ressources humaines à mobiliser au sein de l'UCP.

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP (travailleurs directs)¹

N°	Postes	Nombre	Lieu d'affectation
1	Equipe Nationale		
1.1	Coordonnateur	01	Abidjan
1.2	Coordonnateur adjoint	01	Abidjan
1.3	Responsable Administratif et Financier et son équipe	02	Abidjan
1.4	Spécialiste en passation des marchés et son équipe	03	Abidjan
1.5	Responsable suivi évaluation et son équipe	02	Abidjan
1.6	Spécialiste en sauvegarde environnementale et son équipe	02	Abidjan
1.7	Spécialiste en sauvegarde sociale et son équipe	02	Abidjan
1.8	Chef comptable et son équipe	02	Abidjan
1.9	Spécialiste en communication et son équipe	02	Abidjan
1.10	Assistants de Direction	02	Abidjan
1.11	Conducteurs de Véhicule Administratif/Agent de liaison	04	Abidjan
2	Equipe technique de Korhogo		
2.1	Chef d'antenne	01	Korhogo
2.2	Spécialiste en sauvegarde environnementale	01	Korhogo
2.3	Expert HSE	01	Korhogo
2.4	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	Korhogo
2.5	Spécialiste en Genre	01	Korhogo
2.6	Assistante de Direction	01	Korhogo
2.7	Conducteurs de Véhicule Administratif	02	Korhogo
	Total	31	

Source : mission d'élaboration du PGMO, février 2023

Pour ce qui est de l'effectif des travailleurs communautaires et des employés des fournisseurs principaux, il ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du projet, d'autant plus que ces dernières ne sont pas encore identifiées. Toutefois, les investissements qui seront effectués dans le cadre du Projet concernent la réhabilitation de neuf (09) barrages dans le Nord (Réhabilitation des digues, curages, mise en place des périmètres de protection), de Construction et/ou réhabilitation de 12 systèmes d'approvisionnement en eau potable en milieu urbain, la Construction de 10 systèmes multi-villages, Construction de 50.000 latrines familiales en milieu rural, la mise en place des cases des femmes « *Saniya Boh* » et d'activités génératrices de revenus en lien avec l'hygiène et l'assainissement, la construction de latrines dans 200 écoles et dans 100 centres de santé, la construction de 7 Stations de Traitement des Boues de Vidange dans les villes secondaires, etc.). En somme, plus de 50 338 réalisations seront engagées sur toute la durée du projet avec une mobilisation de plus de 253 425 emplois

¹ Les conditions de recrutement du personnel seront précisées dans les différents TDR.

temporaires (main d'œuvre non qualifiées et employés des fournisseurs principaux) seront créés comme l'indique le tableau 2.

Tableau 2 : Estimation de la main d'œuvre non qualifiée dans le cadre de la mise en œuvre du projet

Types de sous projets/ Infrastructures	Estimation du nombre de main d'œuvre par infrastructure	Nombre d'infrastructures prévus dans le cadre du Projet	Nombre Total de Main d'œuvre
Réhabilitation de 9 barrages dans le Nord (Réhabilitation des digues, curages, mise en place des périmètres de protection),	100	9	900
Construction et/ou réhabilitation de 12 systèmes d'approvisionnement en eau potable en milieu urbain,	50	12	600
Construction de 10 systèmes multi-villages,	25	10	250
Construction de 50.000 latrines familiales en milieu rural,	5	50000	250000
Construction de latrines dans 200 écoles et dans 100 centres de santé,	5	300	1500
Construction de 7 Stations de Traitement des Boues de Vidange dans les villes secondaires	25	7	175
Total	210	50338	253 425

Source : Mission d'élaboration du PGMO, février 2023

Au regard de tout ce qui, précède, au total, un effectif estimatif de 253 456 travailleurs seront mobilisés dans le cadre du projet.

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

2.1 Principales activités présentant des risques à la santé et à la sécurité au travail

Les activités pouvant engendrer des risques pour la main-d'œuvre dans la mise en œuvre du projet sont les suivantes :

Tableau 3 : Principaux activités ou sous projets présentant des risques à la santé et à la sécurité au travail

Composantes	Activités/Sous projet à réaliser
Composante 1 : Gestion et Mobilisation des ressources en eau pour tous les usages	Sous Composante : Réhabilitation de 9 barrages dans le Nord (Réhabilitation des digues, curages, mise en place des périmètres de protection)
	Réhabilitation des digues, curages des retenues, mise en place des périmètres de protection
Composante 2 : Amélioration de l'accès à l'eau potable	Sous composante 2.1 : Construction et/ou réhabilitation de 12 systèmes d'approvisionnement en eau potable en milieu urbain
	Construction de stations d'exhaure
	Construction de réservoirs
	Pose de canalisations d'eau potable
	Sous-composante 2.2 : Construction de 10 systèmes multi-villages
	Construction de châteaux d'eau dans les localités ou villages centres
	Raccordement du château d'eau du village centre aux autres localités satellites (Pose de canalisations)
	Sous-composante 2.3 : Mise en œuvre d'un programme de 100.000 branchements sociaux à l'eau au niveau national
	Raccordement des ménages au réseau d'eau potable à travers des branchements sociaux (pose de canalisations)
	Sous-composante 2.4 : Programme d'accès à l'eau dans les écoles et centres de santé
Raccordement des écoles et des centres de santé au réseau d'eau potable (pose de canalisation)	
Création de points d'eau	
Composante 3 : Amélioration de l'accès à l'assainissement et à l'hygiène	Sous-composante 3.1 : Construction de 50 000 latrines familiales en milieu rural
	Construction des latrines familiales améliorées
	Sous-composante 3.2 : Mise en place des cases des femmes « Saniya Boh » et d'activités génératrices de revenus en lien avec l'hygiène et l'assainissement
	Construction de cases des femmes « Saniya Boh »
	Création de petites unités de fabrication de savon liquide et solide (Kabakrou)
	Sous-composante 3.3 : Construction de latrines dans 200 écoles et dans 100 centres de santé
	Construction de latrines
Sous-composante 3.4 : Construction de 7 Stations de Traitement des Boues de Vidange dans les villes secondaires	

Composantes	Activités/Sous projet à réaliser
	Construction de stations de traitement de boues de vidanges

2.2 Principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre

L'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet présente des risques pour les employés eux-mêmes, mais également pour les populations riveraines des travaux. Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre ainsi que les mesures d'atténuation ou de préventions dans le cadre du Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement (PASEA), sont consignés dans le tableau 4.

Tableau 4 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
Composante 1 : Gestion et Mobilisation des ressources en eau pour tous les usages		
Sous Composante : Réhabilitation de 9 barrages dans le Nord (Réhabilitation des digues, curages, mise en place des périmètres de protection, planting d'arbres)		
Réhabilitation des digues, curages des retenues, mise en place des périmètres de protection	<ul style="list-style-type: none"> • Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel) et/ou de violence contre les enfants • Discriminations basées sur le genre ; • Exclusion des personnes vulnérables. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des VBG/EAS/HS, IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ✓ insérer un code de bonne conduite (annexe 2) dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; ✓ organiser des « quarts d'heure genre² » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/ EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; ✓ renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/ EAS/HS/VCE ;

² Séance régulière de sensibilisation d'un quart d'heure environ, organisée généralement les matins avant le début des travaux.

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; ✓ mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE, selon une approche centrée sur la survivante ou le survivant.
	<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité ; ✓ former les employés à l'utilisation appropriée et sécuritaire de l'équipement afin d'éviter le risque d'accidents du travail ; ✓ exiger le port systématique des EPI sur les chantiers.
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de travail des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ respecter l'âge minimum pour l'emploi des enfants, (dans le cadre du projet l'âge minimum pour l'emploi des enfants est de quatorze (14) ans pour l'apprentissage et seize (16) ans pour l'admission à l'emploi) ;(voir article 23.2 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail et l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants). ✓ respecter les conditions d'emploi d'un enfant ayant au moins 18 ans. Selon la législation nationale (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants et article 23.2 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail). Ces conditions sont : : <ul style="list-style-type: none"> a) le travail n'est pas dangereux ; b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ; et c) l'Emprunteur effectue un suivi régulier de santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2 ; ✓ sensibiliser tous les partenaires du projet sur les interdictions de travail des enfants ; ✓ instituer une vérification de l'âge des nouveaux travailleurs avant leur engagement ;
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de travail forcé ou obligatoire 	<ul style="list-style-type: none"> interdire le travail forcé de façon absolue (voir article 3 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail).
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de Santé et Sécurité au Travail (SST) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST) qui consistera en l'analyse des risques et en la proposition de mesures de sécurité. Il se

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
		focalisera sur l'identification de toutes les sources de risques et de dangers pour les travailleurs et sur la mise en œuvre des dispositifs préventifs pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs .
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de Violation ou de non-respect des droits des travailleurs 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ veiller à ce que le personnel de tous les partenaires travaillant sur le projet bénéficie de conditions de travail et de droits conformes à la législation du travail ivoirien et la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ; ✓ mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Conflits du travail portant sur les conditions d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ respecter les règles de paiement des salaires. ✓ mettre en place d'un mécanisme de réclamation efficace. ✓ équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail. ✓ mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ✓ prévoir une sécurité privée par des sociétés contractantes (société de gardiennage avec des moyens de prévention ou défensifs) possédant les contacts numéros d'appel d'urgence de la police ou de la Gendarmerie ✓ Autoriser le port des armes par ces gardiens et mettre un accent sur le contrôle d'accès de toute personne aux sites surtout dans une région connue pour un certain niveau de criminalité, de banditisme etc. ✓ prévoir la mobilisation des Forces de 1e catégorie (Police et Gendarmerie) sur les sites du projet ou à proximité suite à une convention entre le Ministère technique (MINHAS) et celui de la Défense, conformément aux recommandations du Plan de Gestion des Risques Sécuritaires (PGRS) élaboré sur le PASEA ; ✓ organiser des patrouilles régulières des FDS ; ✓ sensibiliser et former le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ; ✓ faire recours à des tiers, notamment des ressortissants de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
	<ul style="list-style-type: none"> Risques liés à la nature des contrats 	mettre en œuvre le PGM et diffuser le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) pour les travailleurs contractuels
Composante 2 : Amélioration de l'accès à l'eau potable		
Sous composante 2.1 : Construction et/ou réhabilitation de 12 systèmes d'approvisionnement en eau potable en milieu urbain		
Construction de stations d'exhaure Construction de réservoirs Pose de canalisations d'eau potable	<ul style="list-style-type: none"> Incident ou accident lors d'exécution des travaux ; Discriminations basées sur le genre ; Exclusion des personnes vulnérables (personnes handicapées, enfants, migrants, etc); Violence Basée sur le Genre (VBG) ; Violence Contre les Enfants (VCE) ; Contamination par les maladies transmissibles ; Abus d'autorité/pouvoir ; Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ sensibilisation sur le port des EPI. ✓ élaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE. ✓ installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ✓ sensibilisation et respect des mesures d. e lutte contre les maladies transmissibles et les pandémies ; ✓ mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST)
Sous-composante 2.2 : Construction de 10 systèmes multi-villages		
Construction de châteaux d'eau dans les localités ou villages centres Raccordement du château d'eau du village centre aux autres localités satellites (Pose de canalisations)	<ul style="list-style-type: none"> Risques de survenue de violences basées sur le genre (exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants ; Discriminations basées sur le genre ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des VBG/EAS/HS, IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ✓ insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ;

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
	<ul style="list-style-type: none"> Exclusion des personnes vulnérables (personnes handicapées, enfants, migrants, etc); 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ organiser des « quarts d'heure genre³ » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/ EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; ✓ renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/ EAS/HS/VCE ; ✓ définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; ✓ mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE, selon une approche centrée sur la survivante ou le survivant.
	<ul style="list-style-type: none"> Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité ; ✓ former les employés à l'utilisation appropriée et sécuritaire de l'équipement afin d'éviter le risque d'accidents du travail ; ✓ exiger le port systématique des EPI sur les chantiers.
	<ul style="list-style-type: none"> Risque de travail des enfants 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ respecter l'âge minimum pour l'emploi des enfants, (dans le cadre du projet l'âge minimum pour l'emploi des enfants est de quatorze (14) ans pour l'apprentissage et seize (16) ans pour l'admission à l'emploi) ;(voir article 23.2 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail et l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants). ✓ respecter les conditions d'emploi d'un enfant ayant au moins 18 ans. Selon la législation nationale (arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants et article 23.2 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail). Ces conditions sont : : <ul style="list-style-type: none"> d) le travail n'est pas dangereux ; e) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ; et f) l'Emprunteur effectue un suivi régulier de santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2 ;

³ Séance régulière de sensibilisation d'un quart d'heure environ, organisée généralement les matins avant le début des travaux.

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser tous les partenaires du projet sur les interdictions de travail des enfants ; Instituer une vérification de l'âge des nouveaux travailleurs avant leur engagement ;
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de travail forcé ou obligatoire ; 	interdire le travail forcé de façon absolue (voir article 3 de la loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015, portant Code du Travail).
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de Santé et Sécurité au Travail (SST) 	Mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST) qui consistera en l'analyse des risques et en la proposition de mesures de sécurité. Il se focalisera sur l'identification de toutes les sources de risques et de dangers pour les travailleurs et sur la mise en œuvre des dispositifs préventifs pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs .
	<ul style="list-style-type: none"> • Risque de Violation ou de non-respect des droits des travailleurs ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ veiller à ce que le personnel de tous les partenaires travaillant sur le projet bénéficie de conditions de travail et de droits conformes à la législation du travail ivoirien et la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ✓ mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Conflits du travail portant sur les conditions d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ respecter les règles de paiement des salaires. ✓ mettre en place d'un mécanisme de réclamation efficace. ✓ équiper les travailleurs des outils dont ils ont besoin pour leur travail. mettre en place un Mécanisme de Gestion des Plaintes.
	<ul style="list-style-type: none"> • Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ sensibiliser et former le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ; ✓ faire recours à des tiers, notamment des ressortissants de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	<ul style="list-style-type: none"> • Risques liés à la nature des contrats 	Mettre en œuvre le PGMO et diffuser le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) pour les travailleurs contractuels
Sous-composante 2.3 : Mise en œuvre d'un programme de 100.000 branchements sociaux à l'eau au niveau national		

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
Raccordement des ménages au réseau d'eau potable à travers des branchements sociaux (pose de canalisations)	<ul style="list-style-type: none"> • Incident ou accident lors d'exécution des travaux ; • Discriminations basées sur le genre ; • Exclusion des personnes vulnérables ; • Violence Basée sur le Genre (VBG) ; • Violence Contre les Enfants (VCE) ; • Contamination par les maladies transmissibles ; • Abus d'autorité/pouvoir ; • Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation sur le port des EPI. ✓ Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE. ✓ Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ✓ Sensibilisation et respect des mesures d. e lutte contre les maladies transmissibles et les pandémies ; ✓ mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST)
Sous-composante 2.4 : Programme d'accès à l'eau dans les écoles et centres de santé		
Raccordement des écoles et des centres de santé au réseau d'eau potable (pose de canalisation)	<ul style="list-style-type: none"> • Incident ou accident lors d'exécution des travaux ; • Discriminations basées sur le genre ; • Exclusion des personnes vulnérables ; • Violence Basée sur le Genre (VBG) ; • Violence Contre les Enfants (VCE). • Contamination par les maladies transmissibles ; • Abus d'autorité/pouvoir ; 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation sur le port des EPI. ✓ Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE. ✓ Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ✓ Sensibilisation et respect des mesures d. e lutte contre les maladies transmissibles et les pandémies ; ✓ Mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST)
Création de points d'eau		

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
	<ul style="list-style-type: none"> • Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle 	
Composante 3 : Amélioration de l'accès à l'assainissement et à l'hygiène		
Sous-composante 3.1 : Construction de 50 000 latrines familiales en milieu rural		
Construction des latrines familiales améliorées	<ul style="list-style-type: none"> • Incident ou accident lors d'exécution des travaux. • Discriminations basées sur le genre. • Exclusion des personnes vulnérables. • Violence Basée sur le Genre (VBG). • Violence Contre les Enfants (VCE). • Contamination par les maladies transmissibles • Abus d'autorité/pouvoir • Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation sur le port des EPI. ✓ Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE. ✓ Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ✓ Sensibilisation et respect des mesures de lutte contre les maladies transmissibles et les pandémies ; ✓ Mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST)
Sous-composante 3.2 : Mise en place des cases des femmes « Saniya Boh » et d'activités génératrices de revenus en lien avec l'hygiène et l'assainissement		
Construction de cases des femmes « Saniya Boh»	<ul style="list-style-type: none"> • Incident ou accident lors d'exécution des travaux. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation sur le port des EPI. ✓ Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE.
Création de petites unités de fabrique de savon liquide et solide (Kabakrou)	<ul style="list-style-type: none"> • Discriminations basées sur le genre. • Exclusion des personnes vulnérables. • Violence Basée sur le Genre (VBG). • Violence Contre les 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ✓ Sensibilisation et respect des mesures d. e lutte contre les maladies transmissibles et les pandémies ; ✓ Mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST)

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
	<ul style="list-style-type: none"> • Enfants (VCE). • Contamination par les maladies transmissibles • Abus d'autorité/pouvoir • Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle 	
Sous-composante 3.3 : Construction de latrines dans 200 écoles et dans 100 centres de santé		
Construction de latrines	<ul style="list-style-type: none"> • Incident ou accident lors d'exécution des travaux. • Discriminations basées sur le genre. • Exclusion des personnes vulnérables. • Violence Basée sur le Genre (VBG). • Violence Contre les Enfants (VCE). • Contamination par les maladies transmissibles • Abus d'autorité/pouvoir • Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation sur le port des EPI. ✓ Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE. ✓ Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ✓ Sensibilisation et respect des mesures d. e lutte contre les maladies transmissibles et les pandémies ; <p>Mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST)</p>
Sous-composante 3.4 : Construction de 7 Stations de Traitement des Boues de Vidange dans les villes secondaires		
Construction de stations de traitement de boues de vidanges	<ul style="list-style-type: none"> • Incident ou accident lors d'exécution des travaux. • Discriminations basées sur le genre. • Exclusion des personnes vulnérables. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilisation sur le port des EPI. ✓ Elaboration de code de bonne conduite par les contractants ou promoteurs contenant des dispositions pour prévenir les, discriminations, VBG et VCE. ✓ Installation de Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP). ✓ Sensibilisation et respect des mesures d. e lutte contre les maladies transmissibles et les pandémies ;

Activités/Sous projet à réaliser	Principaux risques liés à la main d'œuvre	Mesures d'atténuation/de prévention
	<ul style="list-style-type: none"> • Violence Basée sur le Genre (VBG). • Violence Contre les Enfants (VCE). • Contamination par les maladies transmissibles • Abus d'autorité/pouvoir • Risques d'accidents lors des travaux ou maladie professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en œuvre un Plan Spécifique de Santé et Sécurité au Travail (SST)

Source : Mission d'élaboration du PGMO PASEA, Février 2023

3. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement (PASEA), sont, de façon non exhaustive, présentés dans les lignes qui suivent :

- la loi n° 62-405 du 7 novembre 1962 portant organisation
- du régime des pensions civiles ;
- la loi n° 73- 176 du 27 avril 1973 portant création d'une mutuelle générale des fonctionnaires et agents de l'Etat ;
- la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique ;
- la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale ;
- la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants ;
- la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire ;le décret 68-82 du 9 février 1968 portant réparation pécuniaire accordée aux agents de l'Etat en cas de maladie contractée en service ou d'accident survenu dans l'exercice de leurs fonctions ;
- le décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique ;
- le décret n° 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail ;
- l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants ;
- l'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 projets et programmes financé ou cofinancé par la Banque mondiale.

De manière spécifique, les agents publics sont régis par différents statuts autonomes notamment la **loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique** qui précise les conditions et modes de recrutement, les mécanismes de gestion des contentieux survenus dans le cadre du travail et les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail.

Quant aux travailleurs du secteur privé et les contractuels des projets, ils 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 de gestion de contentieux survenus dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes des traitements des conflits de travail tant individuels que collectifs.

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la directive pour la sélection et emploi de consultant 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) de **juillet 2016** et des dispositions de la NES n°2.

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. Le travail forcé est interdit de façon absolue et toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite.

Pour permettre à chaque personne qui sera employée d'avoir les informations sur la discipline et les conditions générales de travail dans le projet, une documentation (Contrat de travail, code du Travail, règlement intérieur, consignes de sécurité, codes de bonnes conduites, etc.) et des informations claires et faciles à comprendre lui seront communiquées. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux. Cette documentation et ces informations seront mises à disposition au début de la relation de travail (lors de la signature du contrat) et en cas de modification importante des conditions d'emploi. Le code de bonne conduite (annexe 2) est porté à la connaissance et est signé par chaque contractant en même temps que la signature de son contrat de prestation.

3.1 Recrutement et traitement salarial

En matière de recrutement, le personnel du projet sera régi par les dispositions du manuel des procédures des opérations du Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement (PASEA), et **la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire**. **L'article 4 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail** en Côte d'Ivoire dispose en substance qu'aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositive au VIH ou le SIDA présumés ou avérés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.

De même, le projet se conformera aux dispositions des paragraphes 13-15 de la NES 2 du Cadre Environnemental et Social de la Banque mondiale qui indiquent entre autres que les travailleurs du projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. La NES 2 prévoit également la prise de mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables qu'il aura à employer, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs, les personnes en situation de handicap, les personnes déplacées internes et les travailleurs migrants.

En matière de traitement salarial, c'est **l'article 31.2 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail** qui fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de conformer les conditions d'hygiène et de sécurité aux normes prévues par la réglementation en vigueur ; de traiter le travailleur avec dignité ; à valeur égale de rémunération et de traitement ; d'interdire toute forme de violence physique ou morale ou tout autre abus, notamment le harcèlement sexuel ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort. Ainsi, des mesures seront définies en vue de prévenir et de lutter contre les VBG et les VCE.

En outre, le projet et son personnel recruté sont soumis à l'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 projets financés et cofinancés par la banque mondiale, à La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire, ainsi qu'à la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale.

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.

Par ailleurs, 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 intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée de juillet 2014, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le Financement de Projets d'Investissement (FPI) de juillet 2016.

3.2 Temps de travail, temps de repos et congés

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies respectivement en ses **articles 21.1 et 20.2 de La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail**. Aux termes de **l'article 21.2**, la durée légale de travail hebdomadaire est de **40 heures**, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles.

Les articles 24.1 et suivants du code du travail indiquent qu'un repos hebdomadaire est obligatoire dans le cadre du travail, ce repos est au minimum de vingt-quatre heures (24h) consécutives. En outre, les travailleurs bénéficient des jours fériés qui sont chômés et payés.

Les congés doivent effectivement être pris dans les douze mois après l'embauche ou le retour du congé précédent.

La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire étant explicite sur le système des heures de travail, des temps de repos et congés, le projet doit prévoir 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.

3.3 Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte

L'article 23.6 du code de travail dispose que la salariée enceinte a droit à quatorze (14) semaines consécutives de congé dont six (6) avant la date présumée de l'accouchement et huit (8) semaines après la date de celui-ci. Cette période peut être prolongée de deux (2) semaines en cas de naissance multiple et de trois (3) semaines en cas de maladie dûment constatée et résultant de la grossesse ou des couches. En outre, selon les dispositions de **l'article 23.9 du code de travail**, la femme en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilés à une durée de travail effective pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard des droits légaux ou conventionnels que la salariée tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise. De plus, la durée du congé de maternité est assimilée à

une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

3.4 Liberté d'association

La liberté syndicale et la constitution de syndicats sont régies par les articles **51. 1 et suivants de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail**. Cette loi dispose en son **article 51.2** que les syndicats professionnels sont des associations de personnes exerçant une profession, des métiers similaires ou connexes ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts. En l'espèce la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution en particulier la liberté individuelle du travail.

Par ailleurs, selon les dispositions de la NES n°2, lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le projet n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. Il n'exercera pas non plus une discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participeront ou souhaiteront participer à des organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes de ce genre.

3.5 Rupture de contrat

Selon les dispositions de l'**article 15.9 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail**, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constatées par écrit, de force majeure ou de faute lourde. En cas de contestation, la juridiction compétente apprécie. L'inobservation par l'une des parties des conditions de rupture prévues par la loi ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi par l'autre partie.

Quant au Contrat à Durée Indéterminée (CDI), la même loi exige à l'employeur de fournir la preuve de la légitimité des motifs allégués pour justifier la rupture, devant la juridiction compétente, en cas de contestation sur le motif du licenciement. Donc, l'employeur pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée doit disposer dans le fond d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux.

Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis. Dans ce dernier cas il pourra être poursuivi pour paiement des montants équivalents au préavis.

Enfin, en cas de rupture du contrat, les droits des parties seront déterminés et payés conformément à la législation du travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

4. BREF TOUR D'HORIZON DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

4.1. Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par la Côte d'Ivoire

La sécurité et la santé au travail est la discipline qui traite de la prévention des accidents de travail et des maladies liées au travail ainsi que de la protection et de la promotion de la santé des travailleurs. Elle vise à améliorer les conditions et le milieu de travail. L'essentiel des dispositions des Conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ratifiées par la Côte d'Ivoire et portant sur la santé et sécurité au travail a été repris dans la réglementation nationale. Il s'agit notamment des conventions suivantes :

- ✓ convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (n° 87) ;
- ✓ convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (n° 98) ;
- ✓ convention sur le travail forcé, 1930 (n° 29) ;
- ✓ convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (n° 105) ;
- ✓ convention sur l'âge minimum, 1973 (n° 138) ;
- ✓ convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (n° 182) ;
- ✓ convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (n° 100) ;
- ✓ convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (n° 111).

4.2. Santé et Sécurité au Travail (SST)

Sur la question de la santé et sécurité des agents de l'administration publique et des Collectivités Locales, la **loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique** instaure l'obligation de sécurité et de santé incombant à l'Etat. L'Etat organise des visites médicales pour le recrutement des agents publics.

En matière de protection sociale au profit des agents de l'Etat, la **loi n° 73- 176 du 27 avril 1973 portant création d'une mutuelle générale des fonctionnaires et agents de l'Etat** prévoit l'instauration d'un régime qui comportera les branches d'assurance maladie, d'indemnisation des maladies professionnelles et d'accidents du travail.

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, la **loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail** met à la charge des employeurs 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 (**article 41.2**). Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité.

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

Par ailleurs, l'article 41.4 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail indique que tout salarié ou groupe de salariés en présence d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celles d'autrui, doit, après s'en être retiré, en informer le comité de santé et sécurité au travail.

Pour rappel, l'article 42.1 de la Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire oblige la mise en place d'un comité de santé et de sécurité au travail pour tout établissement employant plus d'une cinquantaine de personnes. La composition et les attributions de ce comité sont données aux articles 42.2 et 42.3.

Ainsi, les dispositions de la NES 2 et de la loi ivoirienne sur les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de l'eau et de l'assainissement⁴.

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

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

4.3. Accidents de travail et maladies professionnelles

La loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale, définit l'accident de travail comme 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

⁴https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/b671e273-52d2-464f-94132c7d2e3291bb/052_Water%2Band%2BSanitation.pdf?MOD=AJPERES&CVID=nPtk1oM&ContentCache=NONE&CACHE=NONE

[Point 1.2 Hygiène et sécurité au travail pages13à 17\)](#)

ou chefs d'entreprise. Également l'accident du travail, est celui qui survient pendant le trajet de sa résidence du travailleur au lieu du travail, 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 indépendants 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. Par ailleurs, 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 articles 80 et suivants du code de Prévoyance sociale prévoient la prestation accordée qu'il y ait interruption du travail ou non au travailleur :

- la couverture des frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, des 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 indispensable soit par le médecin, soit par la commission d'appareillage ainsi que la réparation et le remplacement de ceux que l'accident a rendus inutilisables ;
- la couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical inter-entreprises ou à la formation sanitaire ou à l'établissement hospitalier ;
- d'une façon générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime.

4.4. Travailleurs vulnérables

Le travailleur vulnérable en santé et sécurité au travail désigne les travailleurs les plus susceptibles de se blesser au travail. Ce sont notamment les personnes en situation d'handicap, les jeunes de 18 à 21 ans et les femmes. Selon la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail, le Titre I, chapitres 2 relatifs aux personnes en situation d'handicap et le Titre II chapitre 3 relatif au travail des enfants et des femmes, décrivent le traitement particulier dont ils bénéficient.

Ainsi, les travailleurs vulnérables :

- sont plus souvent exposés à des milieux de travail dangereux, à des conditions de travail stressantes sur le plan psychosocial, à une charge de travail plus élevée et à des heures supplémentaires non payées ;
- souffrent d'un plus haut taux de blessures liées à la santé et à la sécurité au travail ;
- ressentent des effets néfastes sur la santé ;
- sont moins susceptibles de recevoir la formation appropriée pour les tâches qu'ils doivent effectuer ;
- sont moins susceptibles d'être membres de syndicats ;
- sont moins protégés en raison des limites, des lacunes et des interprétations exclusives de la loi.

Ils peuvent identifier et traiter les zones de vulnérabilité potentielle, afin de prévenir de futures blessures et maladies.

4.5. Affiliation à la Caisse Nationale de Prévoyance et Sociale

Est obligatoirement affilié à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) tout employeur occupant des travailleurs salariés tels que définis dans le Code du Travail en son article 5. L'affiliation prend effet à compter du premier embauchage d'un travailleur salarié. L'employeur communiquera à l'employer les informations liées à sa déclaration à la CNPS et le versement régulier des cotisations en sa faveur. L'employé peut se rendre à la caisse pour la vérification de son statut. Dans le cadre du Projet, tous les employés seront affiliés à la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

L'annexe 1 montre les points de divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi.

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Ce chapitre identifie les 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.

L'équipe de préparation du PASEA, est chargée de la conduite du processus de recrutement et d'installation du personnel de l'Unité de Coordination du Projet, en lien avec le Ministère de l'Hydraulique, de l'Assainissement et de la Salubrité ; les activités du projet seront gérées par un Coordonnateur, sous la tutelle de ce Ministère.

Le projet sera mis en œuvre par une UCP qui travaillera en étroite collaboration avec les autorités locales des communes bénéficiaires, ainsi que les ONG et associations locales. L'UCP sera chargée du recrutement et de la gestion des prestataires et fournisseurs ; elle veillera à ce que les prestataires et fournisseurs ainsi que les sous-traitants qu'ils emploient ou engagent, élaborent et mettent en œuvre des procédures conformes aux dispositions des présents PGMO, afin de 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. En outre, l'UCP veillera à ce que la prise en charge des secours et soins de première nécessité soit assurée au sein des entreprises contractantes et des sous-traitants, conformément aux dispositions du Code du travail.

Ces entreprises et sous-traitants doivent assurer entre autres des visites médicales d'embauche, périodique, de surveillance spéciale, conformément aux dispositions de **l'article 43.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire**. En outre, les travailleurs doivent être informés, instruits et formés de manière complète et compréhensible sur les risques professionnels existants sur les lieux de travail et recevoir des instructions adéquates relatives aux moyens disponibles et la conduite à tenir pour les prévenir. À ce titre, l'employeur doit leur assurer une formation générale minimale en matière de sécurité et de santé au travail.

La gestion des entrepreneurs/ sous-traitants est assurée par l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et l'évaluation de la performance des fournisseurs et prestataires, effectuée par le responsable du projet à travers une évaluation de la performance du fournisseur appuyée par le spécialiste en passation des marchés.

Ainsi, l'UCP a la responsabilité de s'assurer que les fournisseurs et prestataires sont en règle, notamment avec la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) pour les questions de sécurité et de santé au travail et de droits des travailleurs. L'UCP est également tenue de s'assurer, à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales contenues dans leurs contrats respectifs. Ainsi, le suivi de la mise en œuvre des 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 sauvegarde environnementale et au spécialiste sociale.

Le Coordonnateur de l'UCP veillera à la bonne exécution des différentes tâches confiées aux spécialistes dans le cadre de la mise en œuvre des PGMO.

La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État (CGRAE) est chargée de la gestion du régime légal de la réparation des Accidents de Travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des fonctionnaires de l'État, tandis que la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des salariés du privé est assurée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS). Le conseil de discipline des départements ministériels et les tribunaux administratifs sont chargés de traiter les griefs des fonctionnaires de l'Etat, alors que l'Inspection de Travail s'occupe du traitement des griefs des salariés du privé.

Le présent rapport des Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO) décrira un mécanisme de gestion des plaintes relatives aux relations de travail qui sera mis en place au niveau de l'UCP et de chaque entreprise responsable des travaux, dans le but de prendre en charge les plaintes et réclamations des travailleurs du projet. Un dispositif spécifique pour la prise en charge des plaintes liées aux EAS/HS sera également mis en place selon une approche centrée sur la survivante ou le survivant.

Un Manuel de procédures du projet sera élaboré après la mise en vigueur du projet en tant que recueil de procédures pour la mise en œuvre, comprenant les clauses en matière de Sauvegardes Environnementale et Sociale, y compris les conditions contractuelles à respecter selon le droit du travail ivoirien. Le manuel inclura des termes de référence détaillés pour tout le personnel de l'UCP, la manière dont les activités du projet seront mises en œuvre, ainsi que les relations, les rôles et les responsabilités de chaque institution participante.

Ce manuel précisera les modalités d'exécution et donnera des informations détaillées sur les rôles et responsabilités des acteurs chargés de la mise en œuvre des activités du projet, y compris la gestion des risques liés à la santé, sécurité au travail.

6. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section décrit brièvement les dispositions et procédures à suivre en cas d'accident de travail, de maladie professionnelle, de travail forcé et travail des enfants.

6.1. Disposition et procédure en cas d'accident de travail et de maladie professionnelle

La Loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction publique en République de Côte d'Ivoire a institué un régime de protection sociale au profit des agents publics. Ce régime est composé de (i) une branche d'assurance maladie (ii) une branche d'indemnisation en matière de maladie professionnelle et d'accident de travail ; (iii) une branche de prestations familiales. Les modalités pratiques de mise en place des structures de gestion et les conditions pour bénéficier dudit régime sont fixées par décret pris en Conseil des ministres.

Dans le cadre du Projet, les agents détachés ou en disponibilité bénéficieront des mêmes conditions sociales que les autres catégories d'agents du projet. Une police d'assurance sera en effet souscrite pour les travailleurs de l'unité de gestion du projet.

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n°99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance Social.

Selon l'article premier de cette loi, le service public de la prévoyance sociale a pour but de fournir des prestations à l'effet de pallier les conséquences financières de certains risques ou de certaines situations, en matière :

- d'accidents du travail et de maladies professionnelles ;
- de maternité ;
- de retraite, d'invalidité et de décès ;
- d'allocations familiales. La loi peut étendre l'offre des prestations.

Les prestations fournies aux victimes d'accident de travail ou de maladies professionnelles sont de deux sortes : prestations en nature et en espèces.

Les prestations en nature comprennent les soins médicaux que requiert l'état de la victime à savoir :

- Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- fourniture, l'entretien et le renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la Caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime ;

- transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence;
- frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel et indemnisation de la famille.

Quant aux prestations en espèces, elles comprennent :

- les indemnités journalières ;
- les allocations et rentes d'incapacité ;
- les rentes de survivants.

6.2. Disposition et procédure en cas de travail forcé

Selon l'article 3 du Code du Travail et l'article 5 de la Constitution de la République de Côte d'Ivoire, le travail forcé ou obligatoire est interdit de façon absolue. Les Conventions internationales de travail n°29 de 1930 concernant le travail forcé ou obligatoire et n°105 de 1957 concernant l'abolition du travail forcé ont été ratifiées par la République de Côte d'Ivoire.

Le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- 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.

Selon la constitution ivoirienne, le travail forcé est interdit. En cas de non-respect malgré les dispositions contenues dans les contrats ou conventions de travail, des sanctions administratives et économiques seront imposées à ceux qui utilisent le travail des enfants. Les mesures imposées peuvent consister, par exemple, à résilier le contrat du prestataire et lui exiger le paiement d'amendes pour dommage, à la victime. Les entreprises sont censées réparer ou coopérer à la réparation lorsqu'elles ont causé, ou contribué à, des effets néfastes, dans les cas de travail forcé et de traite des êtres humains.

Dans le cadre du Projet la main d'œuvre des jeunes travailleurs devra prendre en compte ces dispositions et nul ne doit faire 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.

6.3. Disposition et procédure en cas de travail d'enfant

Les risques de travail des enfants de façon générale sont liés aux pressions socioéconomiques rendant les familles moins aptes à être indépendantes du travail de leurs enfants. Ainsi, la pauvreté, l'informalité, l'absence de services sociaux et d'infrastructures, la violence, certaines normes sociales, la discrimination basée sur le sexe et d'autres formes de discrimination sont autant de facteurs qui limitent les possibilités de survie et de moyens de subsistance durables dans les communautés. Cette situation pousse les communautés à employer les enfants.

Dans le cadre du Projet, tenant compte des dispositions de la Constitution ivoirienne en son article 16, le travail des enfants est interdit et puni par la loi. Il est interdit d'employer l'enfant dans une activité qui le met en danger ou qui affecte sa santé, sa croissance ainsi que son équilibre physique et mental » et de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire « les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans sauf dérogation édictée par voie réglementaire » (article 23.2).

L'âge minimal dans le cadre de ce présent projet sera de 16 ans et donc « les jeunes travailleurs âgés de 16 à 21 ans » dans le cadre du Projet, ont les mêmes droits que les travailleurs de leur catégorie professionnelle. Ils ne peuvent en aucun cas subir des abattements de salaires ou déclassements professionnels du fait de leur âge. Le prestataire ou l'agence d'exécution dans le cadre du Projet tient un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans son entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance. Le jeune travailleur ne peut être maintenu dans un emploi ainsi reconnu au-dessus de ses forces et doit être affecté dans un autre emploi convenable.

En outre, les jeunes travailleurs seront employés uniquement en tenant compte du respect des exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphe 18 & 19). En effet, le paragraphe 18 de ladite norme stipule que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes (i) lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19, (ii) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux, (ii) une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES 2 ». Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « 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 ».

6.4. Egalité du genre

Par ailleurs, la promotion de la parité entre les hommes et les femmes doit être affichée dans le cadre du Projet conformément aux dispositions de l'article 37 de la constitution ivoirienne « L'Etat œuvre à promouvoir la parité entre les hommes et les femmes sur le marché de l'emploi. L'Etat encourage la promotion de la femme aux responsabilités dans les institutions et administrations publiques, ainsi qu'au niveau des entreprises ».

7. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI (CONDITIONS D'AGE)

La présente section aborde l'âge minimum de travail. Les agents de la fonction publique sont tous recrutés en référence à **l'article 7 du Décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique**, qui précise que l'âge minimum requis pour rentrer dans la fonction publique en Côte d'Ivoire est fixé à dix-huit (18) ans.

S'agissant des travailleurs du secteur privé, selon **l'article 23.2 du 20 juillet 2015 portant code du travail**, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans. Le Code du Travail retient par conséquent l'âge de 16 ans, sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. Par ailleurs, 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 cf annexe 5 du présent rapport). 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.

De plus, 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 sur des sites ou pour des activités 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 d'admission à l'emploi sur les chantiers d'infrastructures dans le cadre du PASEA est fixé à dix-huit (18) ans.

En effet, le secteur de bâtiment et travaux publics auquel s'intéresse le PASEA est retenu au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. C'est pour cette raison que les entreprises et leurs sous-traitants devront vérifier systématiquement l'âge des candidats/postulants avant leur embauche et de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées par eux, 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'UCP afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien avec l'âge minimum requis.

Les rapports mensuels des chantiers doivent faire un point de cette situation.

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 la présentation d'un document officiel permettant la vérification de son âge. Un mécanisme de surveillance permanent de l'âge des travailleurs sera mis en place par l'UCP.

Les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont des parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet.

Par ailleurs, certaines tâches (tenue de registres, 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 à ces mineurs, lesdites tâches et activités feront l'objet d'analyse préalable avant l'emploi des mineurs. Cette analyse se fera à travers une grille d'évaluation adaptée au type d'activité à réaliser. 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. 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 affectés et prendre les mesures nécessaires à cet effet ;
- ils ne soient pas victimes de harcèlement de quelque nature que ce soit et prendre les dispositions et mesures nécessaires y afférents.

Bien que la NES n° 2 fixe l'âge minimum à 14 ans et que cet âge soit retenu dans la loi ivoirienne pour l'entrée en apprentissage, l'âge minimum à prévoir dans le cadre de ce projet sera de 16 ans sauf pour les travaux dangereux, conformément à la loi de la République de Côte d'Ivoire.

L'article 102.12 du 20 juillet 2015 portant code du travail, prévoit des sanctions en cas de non-respect des dispositions de l'article 23.2 du même code du travail « Quiconque enfreint intentionnellement les dispositions de l'article 23.2 du présent Code est puni d'une amende de 500.000 à 1.000.000 de francs.

8. CONDITIONS GENERALES

8.1. Rémunérations

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 retenues sur salaires seront donc effectuées uniquement en vertu des dispositions qui y figurent. La rémunération, ou salaire, fait référence au salaire de base ou salaire minimum et à tous les autres avantages, payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier. En dehors des prélèvements obligatoires et des consignations qui peuvent être prévues par les Conventions Collectives et les contrats, il ne peut être fait de retenue sur appointements ou salaires que par saisie-arrêt ou cession volontaire, souscrite devant le Magistrat du lieu de résidence ou à défaut l'inspecteur du Travail et des Lois Sociales, pour le remboursement d'avance d'argent consentie par l'employeur au travailleur. (**Article 34.1 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail**).

De même, l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de 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 leur non-appartenance à un syndicat (**Article 31.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail**). La législation ivoirienne prévoit l'évaluation de la rémunération suivant l'heure de présence au poste. A ce titre, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées (**Article 31.1 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail**).

Ainsi, les règles de la République de Côte d'Ivoire en matière de rémunération des travailleurs seront appliquées sur ce projet, notamment les dispositions contenues dans **l'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 projets et programmes financé ou cofinancé par la Banque mondiale**.

8.2. Nombre maximal d'heures de travail qui peuvent être effectuées dans le cadre du projet

Selon l'Article 21.1, de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, la durée et l'horaire de travail sont fixés par l'employeur dans le respect des règles édictées par le présent Code et des textes pris pour son application. La durée et l'horaire de travail sont affichés sur les lieux de travail et communiqués à l'inspecteur du travail et des lois sociales. L'Article 21.2 de cette même loi stipule que : dans tous les établissements soumis au présent Code, à l'exception des établissements agricoles, la durée normale du travail des personnels, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à quarante heures par semaine. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires, à la récupération des heures de travail perdues et à la modulation. Dans les établissements agricoles et assimilés, la durée normale du travail des personnels, quels que soient leur sexe et leur mode de rémunération, est fixée à deux mille quatre cents heures par an. Cette durée peut être dépassée par application des règles relatives aux équivalences, aux heures supplémentaires et à la récupération des heures de travail perdues. Une durée de travail inférieure à la durée normale peut être stipulée dans le cadre du travail à temps partiel. Dans ce cas, le contrat doit

être constaté par un écrit, ou une lettre d'embauche mentionnant la durée du travail. Des heures complémentaires peuvent être accomplies dans des conditions et limites prévues par décret.

Le Décret n° 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail en son article 11 stipule que : la méthode de travail de l'entreprise, de l'établissement ou de l'exploitation peut être organisée, selon un système de rotation du personnel, sous la forme de cycle de travail, dont la durée dépasse la semaine.

Dans ce cas, seules sont considérées, comme heures supplémentaires, les heures qui dépassent la durée moyenne du travail calculée sur la période du cycle complet, qui ne peut excéder 42 heures.

La mise en œuvre du Projet va se conformer aux articles ci-dessus cités.

8.3. Convention collective applicable au projet

La convention collective interprofessionnelle de Côte d'Ivoire du 19 juillet 1977 s'appliquera au projet et reconnaît la liberté syndicale. En effet cette convention stipule en son article 9 : Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les travailleurs de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ce titre :

- A ne pas prendre considération le fait pour le travailleur d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- A ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses, d'origine sociale ou raciale des travailleurs pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite, la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement.

Ils s'engagent en outre à n'exercer aucune pression ni contrainte quelconque en faveur ou à l'encontre des membres d'une organisation syndicale.

Les travailleurs s'engagent de leur côté :

- A ne pas prendre en considération dans le travail :
 - Les opinions des autres travailleurs ;
 - Leur adhésion ou non à un syndicat.

Ils exercent le droit syndical en respectant les lois en vigueur ainsi que les usages de la profession.

Si le congédiement d'un salarié a été effectué en violation du droit syndical, les parties signataires s'emploieront, au niveau le plus élevé, à obtenir la réintégration du travailleur dans l'entreprise.

En cas de désaccord, les parties s'en remettent à la décision des autorités judiciaires, le travailleur sera réintégré si la violation du droit syndical a été retenue par cette autorité.

9. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

De plus, les entreprises responsables des travaux, mettront en place un mécanisme de gestion des plaintes à la disposition de leurs employés.

Deux (2) mécanismes de gestion des plaintes sont prévus dans le cadre du PASEA : le mécanisme de gestion des plaintes relatif aux relations de travail, traité dans le présent document, et le mécanisme défini dans le cadre du plan de mobilisation des parties prenantes, pour prendre en charge les autres plaintes entrant dans le cadre des activités du projet.

En vue de répondre dans les meilleurs délais aux préoccupations et aux plaintes des travailleurs du projet, un mécanisme de gestion des plaintes devra être mis en œuvre conformément aux dispositions des NES N°5 et 10. Ce mécanisme sera mis en place le plus tôt possible avant le démarrage effectif des activités physiques du projet (travaux de construction des infrastructures).

Ce mécanisme de gestion des plaintes permettra de construire des relations de confiance entre les différentes parties prenantes au sein du projet notamment entre les travailleurs, les employeurs et l'UCP.

Tout travailleur qui s'estime lésé par une décision des acteurs du MGP mis en place au niveau de l'entreprise, peut directement saisir le MGP du Projet selon la procédure de gestion des plaintes décrite dans le PGMO.

Ce mécanisme qui leur sera représenté à travers les affiches sur le site de travail et autres moyens de sensibilisation, doit offrir aux travailleurs, plusieurs moyens pour déposer leurs plaintes, disposer d'un registre des plaintes pour servir en même temps d'archive, être publié et connu de tous les travailleurs, avoir une procédure transparente de résolution des plaintes et offrir la possibilité aux travailleurs de faire appel des décisions rendues en cas de non-satisfaction. Les plaintes peuvent être déposées entre autres dans la boîte à suggestion disponible sur les lieux de travail ou auprès des responsables HSS des entreprises. En plus, un numéro vert et un courriel seront mis à la disposition des travailleurs par l'UCP. Ces derniers recevront des informations détaillées sur le mécanisme, ainsi que le mode de saisine, dès leur embauche.

Le mécanisme doit être vulgarisé à tous les travailleurs du projet et doit garantir à travers sa mise en œuvre, une réponse efficace, rapide et sans représailles de la hiérarchie. Des consultations avec les travailleurs, notamment des femmes, auront lieu régulièrement pendant la durée du projet pour garantir que le mécanisme conçu pour gérer les plaintes liées à la VBG et surtout le harcèlement sexuel, est accessible et que les services fournis sont adaptés aux besoins des survivant(e)s.

Il est à noter que les travailleurs peuvent également recourir au système national de litige notamment l'inspection de travail.

Les plaintes liées aux EAS/HS seront enregistrées par des personnes/institutions identifiées comme de confiance lors des consultations avec les femmes, afin d'assurer l'accessibilité et la sécurité pour ces dernières. Tout(e) survivant(e), même avant une vérification de la plainte, sera immédiatement référé (e) aux services VBG suivant le protocole de réponse qui fera partie du plan d'action EAS/HS. Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes liées aux EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte.

9.1. Dispositif de gestion des plaintes des travailleurs

Deux (02) niveaux sont proposés pour le règlement des plaintes qui surviendraient pendant la phase des travaux et d'opérations.

Le premier niveau de règlement des plaintes est constitué de l'entreprise et la mission de contrôle et le deuxième niveau est le comité central de gestion des plaintes qui est constitué de la Mission de Contrôle, l'entreprise, l'UCP et d'une ONG d'intermédiation sociale.

9.1.1. Options pour porter plainte

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- boîtes à suggestion accessible à tous : les travailleurs peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulé par écrit ;
- une heure par semaine est réservée aux travailleurs qui désirent se rendre au bureau d'une organisation⁵ et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre du syndicat des travailleur ou de la délégation du personnel , 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 séance d'information pour permettre aux travailleurs de faire part de leurs inquiétudes ou plaintes, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;
- les réseaux sociaux en ligne (en particulier Facebook ou WhatsApp) qui seront créés;
- le remplissage de la fiche de plainte disponible sur le site web de la coordination qui sera créé ;
- un registre de plaintes ou de doléances tenu par le comité des gestion des plaintes;
- une plainte verbale qui pourra être enregistrée dans le registre de plaintes déposé au niveau de la direction des ressources humaines de l'entreprise, ou du comité de gestion des plaintes, ou l'UGP régionale ;
- un courrier formel transmis aux comités de gestion de plainte par le biais du délégué du personnel ou du syndicat des travailleurs ;
- appel téléphonique au niveau des membres du comité de gestion des plaintes ;
- envoi d'un SMS au délégué du personnel ;
- enregistrement de la plainte sur le site web de l'entreprise.

⁵Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

Toutes ces voies de dénonciations doivent être discutées avec les travailleurs concernés afin d'identifier celles qui leur 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.

9.1.2. Premier niveau : Entreprise et mission de contrôle

Le premier niveau de gestion des plaintes sera composé des représentants de l'entreprise en charge des travaux, des syndicats des employés ou délégué du personnel et de la mission de contrôle, tel qu'indiqué dans le tableau 5 :

Tableau 5 : Composition du comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau de l'entreprise

N°	Fonction	Structures
1.	Responsable environnement et social	Entreprise responsable des travaux
2.	Chef de chantier	Entreprise responsable des travaux
3.	Le (s) représentant (s) des employés (syndicat des travailleurs ou délégué du personnel)	Entreprise des travaux
4.	Responsable environnement et social	Mission de contrôle
5.	Représentant de l'ONG/structure chargée de l'enregistrement et du suivi des plaintes	ONG d'intermédiation sociale

Source : Mission d'élaboration du PGMO PASEA, février 2023

Le point focal chargé de la réception des plaintes des travailleurs est le spécialiste en charge des questions environnementales et sociales de l'entreprise. Un point hebdomadaire sur la gestion des plaintes sera fait à l'UCP.

Ce comité dispose de dix (10) jours ouvrables à compter de la date de dépôt de la plainte pour l'examen de la plainte et la proposition d'une solution au requérant, avec un délai de deux jours maximums pour l'accusé de réception.

9.1.3. Le comité central de gestion des plaintes

Le comité central de gestion des plaintes est chargé de la gestion et du traitement des plaintes qui lui sont soumises directement, ou des plaintes non résolues par l'échelon inférieur (niveau 1). Le comité central comprend des membres permanents et des membres non permanents.

La composition du comité central de gestion des plaintes liées au suivi environnemental et social des travaux est présentée dans le tableau 6 :

Tableau 6 : Membres du comité central de gestion des plaintes liées aux travailleurs

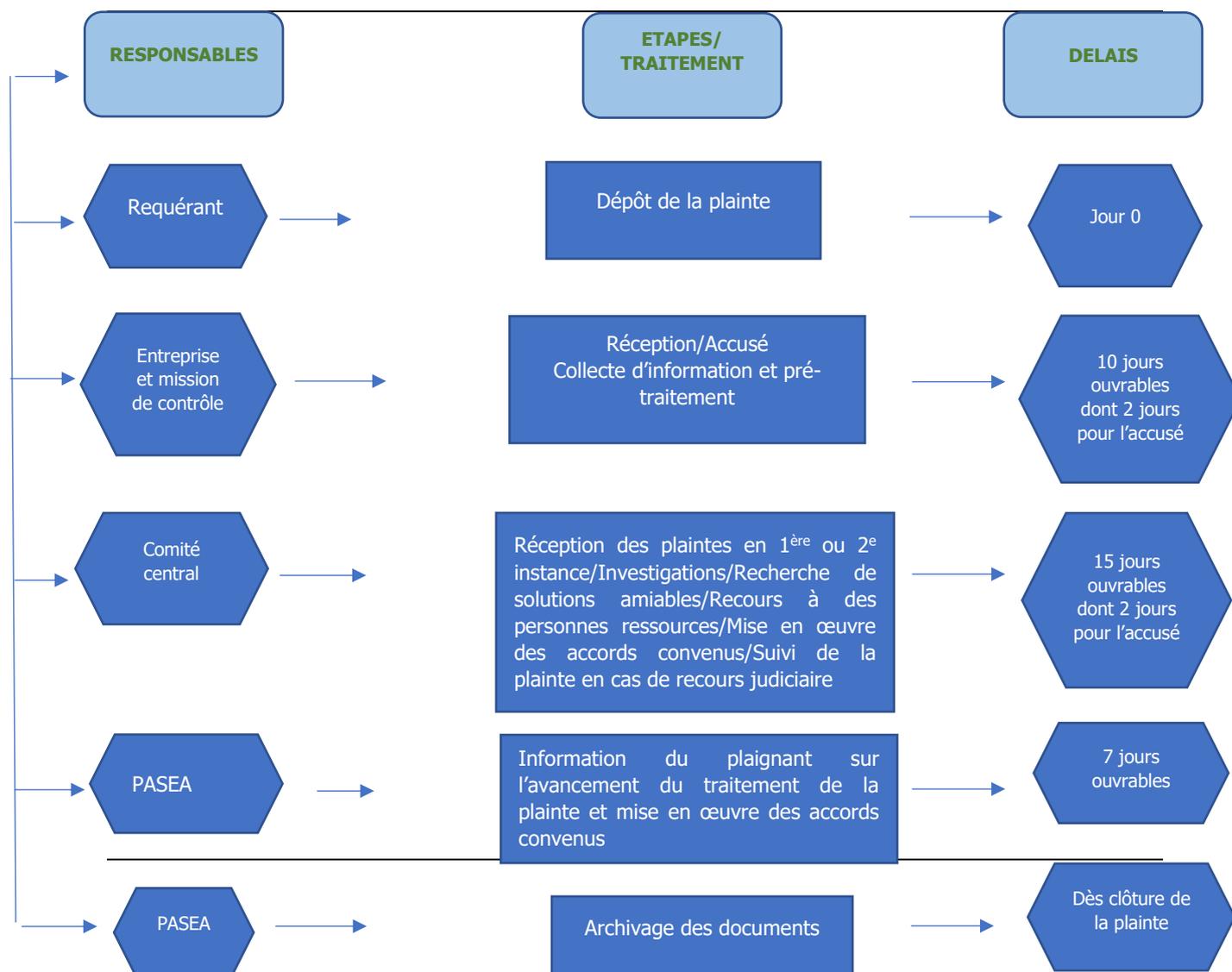
N°	Fonction	Structures	Statu
1.	Chef de mission	Mission de contrôle	Permanent
2.	Spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale	Entreprise responsable des travaux	Permanent

3.	Le (s) représentant (s) des employés (syndicat des travailleurs ou délégué du personnel)	Entreprise des travaux	Non permanent
4.	Spécialiste en sauvegarde sociale	UCP	Permanent
5.	Spécialiste en genre	UCP	Permanent
6.	Représentant de l'ONG/structure chargée de l'enregistrement et du suivi des plaintes	ONG ou structure d'intermédiation sociale	Permanent

Source : Mission d'élaboration du PGM O PASEA, février 2023

La figure 1 présente le logigramme de traitement des plaintes liées aux travaux

Figure 1: Logigramme de traitement des plaintes liées aux travaux



Source : Mission d'élaboration du PGM O PASEA, février 2023

9.2. Voie de recours des plaintes

Deux voies de recours s'offrent à tout plaignant non satisfait de la résolution de sa plainte au niveau de l'entreprise, de la mission de contrôle et du comité central. Ce sont : l'inspection du travail et le tribunal.

9.2.1. Règlement à l'inspection du travail

Conformément au code de travail, tout travailleur ou tout employeur peut demander un règlement à l'amiable du différend, au niveau de l'inspection du travail. Si les parties se concilient totalement ou partiellement, l'inspecteur du travail établit un procès-verbal qui met fin au litige sur tous les points faisant l'objet de la conciliation. En cas de non-conciliation, le travailleur ou l'employeur peut saisir la juridiction compétente chargée du travail.

9.2.2. Recours juridictionnel

Il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. La juridiction territorialement compétente pour connaître le contentieux est celle dans le ressort de laquelle est situé l'établissement, le lieu d'exécution du contrat et du déroulement du conflit.

Cependant, lorsque le litige concerne la cessation des relations de travail, le salarié peut introduire sa demande soit devant la juridiction chargée du travail du lieu d'exécution du contrat, soit devant le tribunal du lieu de son domicile.

9.3. Procédure de traitement des plaintes dites sensibles

Une plainte de nature sensible porte habituellement sur des cas de corruption, d'exploitation ou d'abus sexuel, de harcèlement sexuel, de faute grave ou de négligence professionnelle ayant entraîné une blessure grave ou la mort d'une personne. Compte tenu des risques associés au fait de soulever des questions sensibles, il est indispensable de concevoir une procédure qui rassure les personnes plaignantes qu'elles peuvent le faire en toute sécurité et confidentialité. La Banque mondiale préconise une approche centrée sur la survivante ou survivant (« *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 de l'entreprise ou celui du projet.

9.4. Comités de traitement des plaintes sensibles

La procédure pour traiter les plaintes dites « sensibles » dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes : l'un pour le personnel de l'UCP où le ou la spécialiste genre de l'UCP 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'UCP qui sera composé par :
 - la/le spécialiste genre de l'UCP ;
 - une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans les VBG.
- Un Comité des plaintes sensibles 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 :
 - la/le chef de chantier ;
 - la/le représentant (e) HSE ;
 - d'une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG.

La composition du comité doit tenir compte du genre de la personne qui recevra la plainte, à la demande du plaignant ou de la plaignante, la survivante ou du survivant afin d'établir une relation de confiance.

- Un Comité éthique au niveau de l'UCP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :
 - la/le Spécialiste en sauvegarde sociale du projet ;
 - le/la Spécialiste en passation de marché
 - une ONG locale ou national spécialisé dans le domaine de la gouvernance ou de la transparence.

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

- sensibilisation et formation des populations sur les procédures du MGP ainsi que les voies de dénonciations de plaintes ;
- réception et enregistrement de plaintes EAS/HS ;
- participation aux réunions du comité éthique afin de s'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 à sa plainte, le cas échéant.

De façon séparée et sécurisée, l'opérateur du MGP enregistrera le consentement du/de la survivant(e) à saisir le MGP et participera à la vérification ainsi qu'à l'indication d'un moyen sécurisé de le/la recontacter.

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'UCP, 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.

Les plateformes de lutte contre les VBG⁶ seront impliquées dans la gestion des plaintes liées aux exploitations, abus sexuels/Harcèlement sexuel. Une évaluation de leurs capacités à accompagner le projet sera faite par l'UCP.

9.5. 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 une 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 quinze (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.⁷

9.6. Réponse à 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 du syndicat des travailleurs ou de l'ONG toutes deux 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 référencements 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

⁶ Il s'agit d'une organisation de lutte contre les VBG mis en place par le Ministère de la Femme, la famille et de l'enfant. Cette organisation installée sur l'ensemble du pays est appelée la plateforme de lutte contre les VBG

⁷ Aucune mention relative au sujet sensible ne sera faite tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

appliqué. Cela inclut : (1) l'application de processus éthiques et sûrs pour enquêter sur l'allégation et y répondre et ; (2) l'orientation de 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 psycho-social et l'hébergement. Les prestataires de services relatifs à l'EAS/HS doivent accompagner la survivante tout au long du processus et peuvent jouer un rôle essentiel en l'informant de l'avancement de l'évolution de la gestion de la 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 survivant(e)s, selon leur mandat. Cela comprendra la prise en charge psycho-social, médical et légal. Les prestataires de services recevront les référencements 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 bonne conduite du projet et la législation pertinent (voir section suivante).

9.7. 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 sanctions disciplinaires et administratives suivantes pourront s'appliquer au coupable des faits :

- licenciement immédiat dès la première constatation de la faute, ainsi qu'à la transmission des éléments caractéristiques de la faute aux services compétents de répression de l'Etat ;
- licenciement sans préavis.

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 en Côte d'Ivoire.

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 :

- 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.

9.8. 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.

9.9. Clôture et archivage de la plainte

L'archivage des bases de données du MGP se fera au niveau de l'UCP. 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'UCP 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 (UCP).

Le rapport de traitement des plaintes est un document de synthèse élaboré trimestriellement par le président de chaque comité, à incorporer dans les rapports de suivi environnemental et social. 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 l'avancement et du détail de traitement de leurs plaintes, une semaine (7 jours) après que le comité ait statué sur lesdites plaintes.

9.10. Evaluation de la satisfaction des travailleurs sur la mise en œuvre du MGP

Une évaluation de la satisfaction des travailleurs sur la mise en œuvre du MGP du projet y compris le MGP de l'entreprise sera réalisée chaque mois en impliquant les syndicats des travailleurs, le chef chantier, la mission de contrôle, les ONG d'intermédiation sociale actives dans la zone d'intervention du projet, etc. afin d'apprécier le fonctionnement de ces deux MGP (MGP du projet et le MGP de l'entreprise) et si possible proposer des mesures correctives. Cette évaluation sera faite par enquête auprès des bénéficiaires/des travailleurs (1 à 3% des bénéficiaires /travailleurs selon un échantillonnage aléatoire) par la cellule de coordination. Les résultats de ces enquêtes seront publiés et partagés par les acteurs.

9.11. Diffusion de l'information sur le MGP

Les procédures prévues par le Mécanisme de Gestion des Plaintes (MGP) de l'entreprise feront l'objet d'une large diffusion auprès des travailleurs. 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.

L'employeur et le syndicat des travailleurs ou leur représentant à chaque niveau doivent communiquer à chaque occasion opportune (au moment de l'embauche, la fête de travail ou d'autre occasion de rassemblement) de l'existence d'un mécanisme de gestion des plaintes et encourager les travailleurs 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 de l'entreprise pour les utiliser en cas de besoin. Le numéro de téléphone des membres de comité de MGP, les boîtes à suggestion, les registres, les adresses postales et courriel de l'entreprise ou des membres de l'équipe du Projet, membres du MGP du Projet seront rendus publics (affichage sur le tableau d'affichage à la base de l'entreprise et tout lieu de rassemblement des travailleurs). Concernant spécifiquement les plaintes sensibles et qui portent notamment sur le harcèlement sexuel, le travail sexuel, les pratiques religieuses et les traditions néfastes, la/le spécialiste genre ou en sauvegarde sociale 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 des informations sur le MGP seront combinées à la diffusion du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP).

Le Chef de l'entreprise ou son représentant expliquera clairement la procédure de mise en œuvre du MGP. Les canaux de communication (médias, affichage, chef d'équipe, 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 travailleurs 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 aux travailleurs. La mise à disposition des informations aux travailleurs utilisera notamment le canal des quarts d'heure de sécurité. Par ailleurs, l'information sera affichée sur un tableau à la base des travaux/base de chantier de l'entreprise ou tout lieu de rassemblement des travailleurs de sorte qu'ils puissent la consulter.

Des séances d'information seront régulièrement tenues pour informer les travailleurs.

Par ailleurs, le chef d'entreprise ou son représentant 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 hydro alcoolique (gel ou antiseptique pour mains) et de masques.

Une campagne de communication pour informer les travailleurs ainsi que les membres des différents comités de mise en œuvre du mécanisme de gestion des plaintes sera organisée et financée par l'entreprise.

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 travailleurs si nécessaire.

En outre, l'UCP 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'UCP ou aux autres parties prenantes du projet. La protection de l'identité de la victime sera assurée à tout moment.

NB : Les annexes 1 et 4 indiquent respectivement la Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS (pour la structure faisant l'examen de la plainte) et le formulaire d'enregistrement des plaintes des travailleurs

10. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

Les prestataires et fournisseurs sont sélectionnés conformément au règlement de passation des marchés de la Banque mondiale du 1^{er} juillet 2016. Ils sont recrutés en général par voie concurrentielle.

Tous les prestataires et fournisseurs ont l'obligation de souscrire à des assurances individuelle accident au profit de leurs employés, une assurance couvrant les activités du projet. En plus, tous les bénéficiaires sont équipés d'équipement de protection individuelle (EPI). La gestion des employés relève de la responsabilité des fournisseurs et prestataires sous l'œil bienveillant du Projet.

Les fournisseurs et prestataires sont régulièrement évalués par le Projet. Ceux qui ne sont pas performants lors de l'exécution des contrats se voient notifier de mise en demeure qui peuvent aboutir sur la résiliation des contrats dans les conditions prévues au contrat et au regard des dispositions réglementaire nationales. Les prestataires / fournisseurs sanctionnés ne peuvent plus participer aux appels d'offres du projet pour une période déterminée.

Tous les travailleurs ont les mêmes droits et conditions de travail. Ainsi, par principe (transparence, équité et accessibilité), tout travailleur, fournisseur et sous-traitant a accès au mécanisme de gestion de plaintes.

En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera nécessaire de demander aux entreprises prestataires, la création d'un comité d'hygiène et de sécurité (Loi n° 2015532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail article 42.1) dans tout établissement, entreprise ou chantier pour assurer la santé et la sécurité des employés (salariés, temporaires et occasionnels compris).

10.1. Exploitation et / ou harcèlement, abus sexuels et violence basée sur le genre en milieu professionnel

Les présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre décrivent les mesures visant à prévenir et combattre l'exploitation et / ou le harcèlement en milieu professionnel, les violences basées sur le genre, les exploitations et abus/séviences sexuels principalement contre les enfants, etc.

L'employeur a un rôle majeur dans la lutte contre la violence ou le harcèlement ou les abus subis au travail du fait de l'organisation du travail, des conditions de travail, des rapports entre individus et entre individu et hiérarchie. C'est pourquoi, les prestataires élaboreront des codes de bonnes conduites pour prévenir les faits suscités et les ONG désignées devront être chargées de cette mission de sensibilisation. La prévention consiste pour les prestataires :

- à faire savoir qu'aucune attitude laxiste n'existera face à des agissements harceleurs ou violences ou abus ;
- à repérer les comportements potentiellement pervers d'un supérieur hiérarchique et en discuter avec lui pour l'avertir des dérives à éviter ;
- rompre l'isolement / écouter les plaintes du harcelé ou les témoignages (en particulier ceux des Délégués du Personnel dont une mission consiste à exercer toute action pour la protection de la santé des salariés et tout pouvoir de signalement) ;

- affirmer les compétences du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) également dans le champ de la santé mentale. Celui-ci a un pouvoir d'investigation et peut avoir recours à un expert agréé.

Des mesures de prévention bien appliquées du harcèlement moral au travail sont efficaces, et, de ce fait, elles permettent d'éviter le plus possible les procédures judiciaires, tant elles sont délicates de part, le recueil de preuves à charge et rendent malsain le climat professionnel (enquêtes, témoignages et contre-témoignages, suspicions et supputations diverses ou règlements de comptes personnels...).

Ces mesures de prévention comportent des aspects réglementaires, d'information, d'organisation, et de gestion des plaintes.

Dans le cas où une situation de harcèlement ou de violence basée sur le genre est constaté, le comité chargé des plaintes peut être saisi pour le règlement.

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 entreprises prestataires et sont applicables à condition qu'elles soient conformes au droit national.

Tous les travailleurs, sous la responsabilité du projet, doivent posséder et signer le code de genre de la Banque.

10.2. Personnes vulnérables

Le Projet prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les jeunes travailleurs et les personnes handicapées. Ces mesures peuvent se révéler nécessaires à des moments donnés, en fonction de la situation du travailleur et de la nature de sa vulnérabilité. Les personnes vulnérables parmi le groupe des travailleurs seront formellement identifiées (femmes, personnes en situation de handicap, minorités/migrants, les enfants en âge de travailler selon les dispositions du présent PGMO, etc. L'évaluation des risques de vulnérabilités par rapport aux activités du projet sera formellement conduite et des mesures appropriées de protection et d'assistance seront définies et exécutées de façon participative pour répondre aux risques de vulnérabilités prédéfinis.

10.3. Conformité aux disposition juridiques et aux directives du présent PGMO

Le droit national reconnaissant le droit des travailleurs à se constituer en association, à adhérer à une organisation de leur choix et à négocier collectivement leurs droits sans ingérence aucune, le projet sera mis en œuvre conformément au droit national. Dans de telles circonstances, le rôle des organisations de travailleurs constituées légalement et des représentants légitimes des travailleurs sera respecté, et des informations nécessaires à des négociations constructives leur seront fournies en temps opportun. Ce présent document a établi un MGP pour les travailleurs. Cependant, le Projet n'empêchera pas les travailleurs du projet à faire recours aux services administratives ou judiciaires pour toute plainte

Le projet ne doit pas chercher à influencer ou contrôler ces autres mécanismes. Il n'exercera aucune discrimination et ne prendra aucune mesure en représailles contre les travailleurs qui participent ou souhaitent participer à ces organisations et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.

Comme expliqué ci-dessus, l'âge minimum de 16 ans pour les travailleurs / employés éligibles dans le cadre du Projet sera respecté 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.

Les prestataires élaboreront en début d'année un planning de formations vu les différents risques de travail. Le plan de formation comprendra une matrice avec les fréquences des sessions, les travailleurs qui doivent y assister et les personnes responsables pour donner la formation.

Enfin le prestataire développera un plan de gestion d'hygiène et de sécurité 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 de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.

Dans le cadre du projet, les investissements des composantes 1, 2 et 3 pourraient nécessiter l'implication des travailleurs communautaires.

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. Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. Le niveau et l'âge minimum requis sera fixé par les employeurs conformément à la **Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail**. Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

11.1 Modalités de sélection des travailleurs communautaires dans le cadre du projet

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.

En outre, les étapes suivantes doivent être suivies :

Étape 1 : Au démarrage de l'activité d'un sous projet, l'employeur à travers son service de recrutement échange avec l'autorité préfectorale ou communale, les chefs de quartier ou les localités, leaders d'opinion, les Organisations Communautaires de Base (OCB) sur les critères de sélection de la main d'œuvre locale. Ils fixent d'un commun accord la date de recrutement en fonction du besoin.

Étape 2 : A travers les canaux locaux de communication, la population est informée au moins une semaine avant, par l'autorité communale ou préfectorale, des critères de sélection, de la date de recrutement et de ses objectifs. La forte participation de toutes les couches sociales est également sollicitée. Les postes doivent être annoncés pour permettre aux candidats d'être mieux informés et de se préparer. Les candidats doivent se munir de tout document attestant le niveau requis le jour de la sélection si la sélection l'exige.

Étape 3 : Sous la direction d'un comité présidé par l'autorité communale ou l'autorité préfectorale et composé du chef de quartier ou la localité, d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des Organisations Communautaires de Base, la sélection est organisée en présence des leaders communautaires, des groupes sociaux et d'une ONG, selon les modalités démocratiques. Les participants sont informés sur les objectifs de la réunion, le programme à mettre en œuvre et l'importance de choisir des candidats qui répondent aux critères de choix de

l'employeur en fonction du besoin. En cas de candidatures multiples validées, le vote des membres du comité sera utilisé pour départager les candidats.

Les personnes jugées aptes, au-delà de l'effectif recherché peuvent constituer la liste de réserve qui pourra servir à l'employeur en cas de renouvellement de la main d'œuvre. Un procès-verbal du recrutement est rédigé par un membre de l'équipe de l'employeur, contresigné par le président de séance et envoyé, à la commune ou à la préfecture et à l'UCP.

Etape 4 : Les personnes choisies prendront contact avec l'employeur ou son représentant pour la suite du recrutement. La liste des personnes retenues pourrait être affichée à la mairie et sur la place publique du quartier ou de la localité.

Par ailleurs, le Projet identifiera la nature des risques et effets potentiels des activités dans lesquelles les travailleurs communautaires seront engagés, ainsi que les dispositions pertinentes de la NES N°2 qui doivent s'appliquer, d'une manière proportionnée et adaptée au contexte spécifique, aux objectifs et à la conception du projet.

11.2 Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans les jours qui suivent, en se référant à la liste de réserve.

L'Unité de Coordination du Projet déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes dont les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail. Elle fera le diagnostic s'il existe un risque de travail des enfants ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre du **Projet d'Appui à la Sécurité de l'Eau et de l'Assainissement (PASEA)** et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

12. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

La mise en œuvre du PASEA pourrait engendrer des risques de travail des enfants ou de travaux forcés ou de graves problèmes de sécurité concernant les fournisseurs principaux ou autres partenaires. Pour cela, le projet doit veiller à l'identification de ces risques et mettre en œuvre des mesures adéquates pour y remédier.

Les travailleurs des fournisseurs et prestataires sont astreints aux mêmes dispositions et conditions de travail que les travailleurs directs du projet.

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise.

Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies, pour un bien-être physique, mental et social.

Annexe 2 : Convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Traitement des employés vulnérables	<p>La Constitution ivoirienne du 08 Novembre 2016 en son article 32, précise que l'Etat de Côte d'Ivoire s'engage à garantir les besoins spécifiques des personnes vulnérables. Il s'engage à garantir l'accès des personnes vulnérables aux services de santé, à l'éducation, à l'emploi, à la culture, aux sports et aux loisirs. Par ailleurs, la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail prévoit en son article 12.2 que l'employeur doit réserver un quota d'emplois aux personnes en situation de handicap possédant la qualification professionnelle requise.</p>	<p>Le paragraphe 15 de la note d'orientation de la NES 2 dispose que l'emprunteur prendra des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler).</p>	<p>La Banque mondiale et la législation ivoirienne sont en phase sur la question de vulnérabilité de certains employés dit vulnérables.</p>	<p>Les dispositions seront prises dans le cadre du projet pour faciliter l'accès des femmes et des personnes vulnérables aux opportunités de travail du projet, et protéger les droits des employés vulnérables.</p>
Age minimum d'admission	<p>L'article 23.2 de la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail indique qu'aucune personne ne peut être employé dans une entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans, sauf</p>	<p>Selon le paragraphe 17 de la note d'orientation de la NES 2, les procédures de gestion de la main-d'œuvre fixeront à 14 ans l'âge minimum d'admission à l'emploi et au recrutement dans le cadre du projet, à moins que le droit</p>	<p>La NES n° 2 fixe l'âge minimum d'admission à l'emploi à 14 ans sous des conditions particulières, alors que cet âge est retenu dans la loi ivoirienne pour l'entrée</p>	<p>L'âge de la législation nationale sera retenu et sa limitation à l'entrée en apprentissage. Néanmoins, en outre, les trois conditions requises par le paragraphe 18 de la NES 2 seront</p>

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	dérogation édictée par voie réglementaire.	national ne prescrive un âge plus élevé. Selon le paragraphe 18 de la NES 2 , un enfant ayant dépassé l'âge minimum (14 ans) établi dans la NES 2, 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 n'est pas lié aux conditions qui nuisent son éducation, santé ou développement physique, mental, spirituel, moral ou social ; b) une évaluation appropriée des risques est effectuée avant que son travail commence ; et c) l'emprunteur 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 apprentissage.	respectées dans le cadre du PASEA
Traitement salarial	L'article 31.2 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires,	La disposition n°8 de la note d'orientation de la NES 2 précise que lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en	La Banque mondiale indique que la législation nationale doit être appliquée en ce qui concerne le traitement salarial des employés.	La rémunération dans le cadre de ce projet se conformera à la législation nationale.

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	conventionnels et contractuels ; de traiter le travailleur avec dignité à valeur égale de rémunération et de traitement ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort.	vigueur dans le secteur public. Le paragraphe 11 de la note d'orientation de la NES 2 dispose que 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.		
Non-discrimination	L'article 4 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire dispose en substance qu'aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositive au VIH ou le SIDA présumés ou avérés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la	Les paragraphes 13-15 de la NES 2 indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. Aucune discrimination, que ce soit pour 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 professionnelle, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ne doit être opérée dans le projet.	La NES 2 et la loi ivoirienne sont en phase sur la question de non-discrimination dans le cadre du travail	Aucune discrimination (sexe, religion, nationalité, ethnicité, entre autres) ne sera opérée dans le cadre de ce projet.

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.			
Licenciement	<p>Selon les dispositions de l'article 15.9 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constatées par écrit, de force majeure ou de faute lourde.</p> <p>Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), la même loi exige à l'employeur de disposer dans le fond, d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux. Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de</p>	<p>Selon le paragraphe n°12 de la note d'orientation du NES 2 du CES, lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.</p>	<p>La NES 2 du CES fait des additifs quant au paiement d'indemnité en fin de contrat</p>	<p>Dans le cadre du projet les cas de licenciement seront réglementés sur la base de la législation nationale en vigueur.</p>

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis.			
Santé et sécurité au travail	<p>S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail met à la charge des employeurs 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 (article 41.2).</p> <p>l'article 41.4 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail indique que tout salarié ou groupe de salariés en présence d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celles d'autrui, doit, après s'en être retiré, en informer le comité de santé et sécurité au travail</p>	<p>Les mesures SST comprennent l'identification de dangers potentiels et de solutions adéquates, y compris la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet auxdits risques. (confère les dispositions du paragraphe 25.1 de la Note d'orientation de la NES 2 du CES)</p>	<p>La NES 2 de la Banque mondiale est plus spécifique s'agissant de la SST</p>	<p>Les dispositions de la NES 2 seront appliquées dans le cadre du PASEA</p>

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel	<p>L'article 5 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail dispose que :« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toutes natures sur ce salarié ».</p>	<p>En vertu des dispositions de la NES 2 du CES en son paragraphe 13.5 ; l'emprunteur définit des mesures visant à renforcer les mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail.</p>	<p>La législation nationale approfondie la question d'exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel dans le milieu du travail d'une part et d'autre, dans la zone d'intervention des travaux où l'EAS/HS peut se produire entre les employés et les communautés locales.</p>	<p>Conformément aux dispositions de la NES 2 et des Notes de bonne pratiques, un plan d'action pour la prévention des EAS/HS sera développé et les employés seront soumis à la signature de codes de bonnes conduites.</p>
Accident de travail et maladies professionnelles	<p>Les articles 80 et suivants de la loi n° 99-477 du 02 Aout 1999 portant code de Prévoyance sociale prévoient la prestation accordée qu'il y ait interruption du travail ou non au travailleur : -la couverture des frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, des frais</p>	<p>Les dispositions du paragraphe 24.1 de la NES 2 de la note d'orientation du CES dispose que les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail</p>	<p>Les conditions et exigences de la NES 2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail sont concordantes.</p>	<p>Les cas d'accident et de maladies professionnelles enregistrés dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront examinés et traités en vertu de la loi nationale.</p>

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	<p>pharmaceutiques et accessoires ;</p> <p>-la couverture des frais d'hospitalisation ;</p> <p>-la fourniture la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensable soit par le médecin, soit par la commission d'appareillage ainsi que la réparation et le remplacement de ceux que le l'accident a rendus inutilisable ;</p> <p>-la couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical inter-entreprises ou à la formation sanitaire ou à l'établissement hospitalier ;</p> <p>-d'une façon générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime.</p>	<p>ou dans l'exercice de leurs fonctions.</p>		
Mécanisme de recours en cas de réclamation des travailleurs	Selon l'article 51.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du	Les dispositions du paragraphe n°21 de la note d'orientation de la NES n°2,	La NES 2 ajoute aux dispositions nationales sur	En plus de MGP propre à l'entreprise pour gérer les plaintes

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	<p>travail, les syndicats professionnels sont des associations de personnes exerçant une profession, des métiers similaires ou connexes ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts. En l'espèce la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution en particulier la liberté individuelle du travail. L'article 81.1 indique que tout différend individuel du travail est soumis avant toute saisine du tribunal du travail, à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable. Pour ce qui concerne les différends collectifs, l'article 82.8 précise que</p>	<p>lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. La NES 2 recommande la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé.</p>	<p>la liberté d'expression et syndicale, la possibilité pour les travailleurs d'avoir un mécanisme pour gérer leur plainte.</p>	<p>des travailleurs selon la NES 2, les travailleurs pourront déposer leurs griefs/plaintes au niveau du projet à travers un MGP accessible selon la NES 10 qui traite du mécanisme de gestion des plaintes du projet – et du plan de mobilisation des parties prenantes du projet.</p>

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
	tout différend collectif est obligatoirement soumis dans les conditions fixées par décret, à la procédure de conciliation.			
Traitement des femmes	<p>Selon l'article 23.3 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ; l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat ou prononcer une mutation de poste de travail.</p> <p>Elle a droit selon l'art 23.6 dudit code à une suspension de travail de quatorze semaines consécutives dont six avant la date présumée de l'accouchement et huit après celle-ci. Ainsi, elle ne peut faire objet d'aucune sorte de harcèlement du fait de son état de femme.</p>	<p>Le paragraphe n°15.1 de la note d'orientation 13.5 de la NES 2 stipule également que beaucoup de travailleurs du projet sont capables d'effectuer différents types de tâches indépendamment de leurs vulnérabilités particulières, mais il peut y avoir des circonstances dans lesquelles des mesures doivent être prises pour leur offrir protection et assistance, ce qui est par exemple le cas des femmes lorsqu'elles sont enceintes. Il est important que les femmes soient protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un congé de maternité ou de leur statut matrimonial.</p>	<p>La loi nationale est beaucoup plus spécifique sur la question du traitement des femmes. Notamment en déterminant le délai des congés de maternité.</p>	<p>En accord avec les dispositions de la législation nationale, le projet veillera à assurer la non-discrimination en vertu du genre, la facilitation du travail des femmes et la prise en compte des préoccupations spécifiques aux femmes dans le projet.</p>

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
<p>Travail forcé</p>	<p>Selon l'article 3 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire, le terme travail « forcé » ou « obligatoire » désigne tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :</p> <p>(A) mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;</p> <p>(B) méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;</p> <p>(C) mesure de discipline au travail ;</p> <p>(D) mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;</p> <p>(E) punition pour avoir participé à des grèves.</p>	<p>Le paragraphe 20 de la note d'orientation de la NES 2, dispose que le projet n'aura pas recours au travail forcé, que l'on peut définir comme tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de plein gré.</p>	<p>La NES 2 prévoit que des dispositions doivent être contenues dans les procédures de gestion de la main-d'œuvre afin de pallier les insuffisances quant aux interdictions de toutes formes de travaux forcés.</p>	<p>Dans le cadre du projet, conformément aux dispositions de la NES 2, aucun recours aux travaux forcés ne sera permis ou toléré.</p>

Source : Mission d'élaboration du PGMO PASEA, Février 2023

Annexe 3 : Modèle de code de bonne conduite

CECI EST UN MODELE QUI DOIT ÊTRE ADAPTE PAR CHAQUE ENTREPRISE

Code de conduite de l'entreprise

Le présent code de conduite engage l'entreprise sur les aspects suivants :

- le respect des normes d'Hygiène et Sécurité au Travail (HST) et les normes Environnementales, Sociales, d'Hygiène et de Sécurité (ESHS) ; la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et des Violences Contre les Enfants (VCE) ;
- la mise en œuvre des différentes normes ESHS et HST.

L'entreprise s'engage à :

- s'assurer que les activités soient mises en œuvre de manière à limiter au minimum tout impact négatif sur l'environnement local, les collectivités et ses employés et travailleurs ;
- créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise ;
- s'assurer que toutes les personnes impliquées dans le projet sont conscientes de cet engagement, respecter les principes fondamentaux et les normes minimales de comportement suivants, qui s'appliqueront sans exception à tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- respecter toutes les lois, règles et réglementations nationales pertinentes en vigueur et par conséquent tous les employés, associés, représentants, sous-traitants et les fournisseurs ;
- créer et à maintenir un environnement dans lequel les violences basées sur le genre (VBG) n'aient pas lieu – elles ne seront tolérées par aucun employé, sous-traitant, fournisseur, associé ou représentant de l'entreprise;
- traiter les femmes, les personnes vulnérables et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, handicap, citoyenneté ou tout autre statut. Les actes de VBG et de VCE constituent une violation de cet engagement ;
- s'assurer que les us et coutumes de la communauté locale soient respectés et que les interactions avec les membres de la communauté locale aient lieu dans le respect et en absence de toute discrimination ;
- s'assurer que les langages et comportements avilissants, menaçants, harcelants, injurieux, inappropriés ou provocateurs sur le plan culturel ou sexuel soient interdits parmi tous les employés, associés et représentants de l'entreprise, y compris les sous-traitants et les fournisseurs ;
- s'assurer que toutes les personnes sur le chantier portent l'Équipement de Protection Individuel (EPI) approprié comme prescrit, afin de prévenir les accidents évitables et de signaler les conditions ou les pratiques qui présentent un risque pour la sécurité ou qui menacent l'environnement ;
- interdire la consommation d'alcool pendant le travail ainsi que l'usage de stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés à tout moment.

En outre, lorsque l'entreprise omet de signaler les incidents liés aux VBG/VCE ou ne se conforme pas aux dispositions relatives aux VBG/VCE, elle peut faire l'objet de mesures disciplinaires de la part du **PASEA**. Ces mesures peuvent comprendre :

- ☞ l'avertissement informel;
- ☞ l'avertissement formel;
- ☞ la formation complémentaire;
- ☞ la résiliation du contrat de travail en cours ;
- ☞ l'interdiction de soumissionner à tout autre marché de travaux du **PASEA**.

Pour gérer correctement les risques de VBG/VCE, il est nécessaire que l'entreprise explique les dispositions qu'elle prévoit pour assurer le respect des dispositions contenues dans le code de bonne conduite :

- signature par chaque employé du code avant sa prise de fonction ;
- sensibilisation/formations périodiques sur les aspects décrits dans le code ;
- affichage ;
- élaboration d'un plan d'action.

*Je reconnais par les présentes avoir eu connaissance du Code de conduite de l'entreprise ci-dessus et j'accepte, au nom de l'entreprise, de me conformer aux normes qui y figurent. Je comprends mon rôle et mes responsabilités d'appuyer les normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) du **PASEA**, et de prévenir et combattre les actes de VBG et de VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le présent Code de conduite de l'entreprise ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite de l'entreprise peut entraîner des mesures disciplinaires à mon encontre.*

Nom de l'entreprise : _____

Signature : _____

Nom (responsable de l'entreprise) en toutes lettres :

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite du chef de chantier/gestionnaire

Le présent code de conduite engage le chef de chantier sur les aspects suivants :

- le respect des normes d'hygiène et sécurité au travail (HST) et les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) ; la prévention des Violences Basées sur le Genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE) ;
- la mise en œuvre des différentes normes ESHS et HST.

Les chefs de chantier à tous les niveaux se doivent de faire respecter l'engagement de la part de l'entreprise de mettre en œuvre les normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS) et les exigences d'hygiène et de sécurité au travail (HST), ainsi qu'à prévenir et faire face aux VBG et aux VCE. Cela signifie que les chefs de chantier ont la lourde responsabilité de créer et maintenir un environnement qui respecte ces normes et permet de prévenir les VBG et la VCE. Ils doivent soutenir et promouvoir la mise en œuvre du Code de conduite de l'entreprise. Ce faisant, ils s'engagent à soutenir la mise en œuvre du Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (PGES-chantier) et du Plan de gestion des normes d'hygiène et de sécurité au travail (HST).

Ils doivent garantir un lieu de travail sûr ainsi qu'un environnement sans VBG et VCE aussi bien dans le milieu de travail qu'au sein des communautés locales. Ces responsabilités comprennent, sans toutefois s'y limiter :

La mise en œuvre

1. Garantir une efficacité maximale du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel :
 - i. Afficher de façon visible le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel en les mettant bien en vue sur le site de construction des infrastructures et les bureaux ;
 - ii. S'assurer que tous les exemplaires affichés et distribués du Code de conduite de l'entreprise et du Code de conduite individuel sont traduits dans la langue appropriée qui est utilisée sur le lieu de travail ainsi que dans la langue locale du milieu.
2. Expliquer oralement et par écrit le Code de conduite de l'entreprise et le Code de conduite individuel à l'ensemble du personnel.
3. Veiller à ce que :
 - i. Tous les employés reçoivent, comprennent et signent le « Code de conduite individuel », dès leur embauche en confirmant qu'ils l'ont lu et qu'ils y souscrivent ;
 - ii. Les listes des employés et les copies signées du Code de conduite individuel soient fournies au chef de chantier, au contrôleur et au Projet ;
 - iii. Participer à la formation et s'assurer que le personnel y participe également, comme indiqué ci-dessous ;
 - iv. Mettre en place et informer le personnel de l'existence d'un mécanisme lui permettant de :
 - ✓ signaler les préoccupations relatives à la conformité aux normes ESHS ou aux exigences des normes HST ; et
 - ✓ signaler en toute confidentialité les incidents liés aux VBG ou aux VCE par le biais du Mécanisme des plaintes et des doléances.
 - v. Les membres du personnel sont encouragés à signaler les problèmes présumés et avérés liés aux normes ESHS et aux exigences HST, aux VBG ou aux VCE, en mettant l'accent sur la responsabilité du personnel envers l'entreprise et le projet dans le respect du principe de confidentialité.

4. Conformément aux lois en vigueur et au mieux de ses compétences, empêcher que les auteurs d'exploitation et d'abus sexuels ainsi que les acteurs s'adonnant à la pratique du travail des enfants ou du travail forcé ne soient embauchés et veiller à ce qu'ils soient dénoncés. Les antécédents et les casiers judiciaires de tous les employés seront vérifiés avant toute contractualisation.
5. Veiller à ce que lors de la conclusion d'accords de partenariat, de sous-traitance, de fournisseurs ou d'accords similaires, ces accords :
 - i. Intègrent en annexes les codes de conduite sur les normes ESHS, les exigences HST, les VBG et les VCE ;
 - ii. Intègrent la formulation appropriée exigeant que ces entités adjudicatrices et ces individus sous contrats, ainsi que leurs employés et bénévoles, se conforment au Code de conduite individuel ;
 - iii. Enoncent expressément que le manquement de ces entités ou individus, selon le cas, à garantir le respect des normes ESHS et des exigences HST ; à prendre des mesures préventives pour lutter contre la VBG et la VCE ; à enquêter sur les allégations y afférentes ou à prendre des mesures correctives lorsque des actes de VBG et de VCE sont commises – tout cela constitue non seulement un motif de sanctions et pénalités conformément aux Codes de conduite individuels, mais également un motif de résiliation des accords de travail sur le projet ou de prestations.
6. Veiller à ce que toute question de VBG ou de VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au projet et à la Banque mondiale.
7. Signaler tout acte présumé ou avéré de VBG et/ou de VCE et y répondre étant donné que les chefs de chantier ont la responsabilité de faire respecter les engagements de l'entreprise et de tenir leurs subordonnés directement responsables de leurs actes.
8. S'assurer que tout incident majeur lié aux normes ESHS ou aux exigences HST est signalé immédiatement au projet et au contrôleur des travaux.
9. Veiller à ce qu'il y ait du temps prévu pour que les employés, avant de commencer à travailler sur le site, assistent à la formation d'initiation obligatoire dispensée dans le cadre du projet et portant sur les thèmes ci-après :
 - i. Les exigences HST et les normes ESHS ; et
 - ii. Les VBG et les VCE ; cette formation est exigée de tous les employés.
10. Durant les travaux de génie civil, veiller à ce que les employés soient régulièrement sensibilisés sur les normes ESHS et les exigences du code de bonne conduite.
11. Les chefs de chantier devront prendre des mesures appropriées pour répondre à tout incident lié aux normes ESHS ou aux exigences HST.

12. En ce qui concerne la VBG et la VCE :

- i. Si un chef de chantier a des préoccupations ou des soupçons au sujet d'une forme quelconque de VBG ou de VCE commise par l'un de ses subordonnés directs ou par un employé travaillant pour un autre entrepreneur sur le même lieu de travail, il est tenu de signaler le cas en se référant aux mécanismes de plaintes ;
- ii. Une fois qu'une sanction a été déterminée, les chefs de chantier concernés sont censés être personnellement responsables de faire en sorte que la mesure soit effectivement appliquée, dans un délai maximum de 21 jours suivant la date à laquelle la décision de sanction a été rendue ;
- iii. Si un chef de chantier a un conflit d'intérêts en raison de relations personnelles ou familiales avec la victime et/ou l'auteur de la violence, il doit en informer l'entreprise concernée aux fins de désigner un autre chef de chantier qui n'a aucun conflit d'intérêts pour traiter les plaintes ;
- iv. Veiller à ce que toute question liée aux VBG ou aux VCE justifiant une intervention policière soit immédiatement signalée aux services de police, au projet et à la Banque mondiale.

13. Les chefs de chantier qui ne traitent pas les incidents liés aux normes ESHS ou aux exigences HST, ou qui omettent de signaler les incidents liés aux VBG et aux VCE ou qui ne se conforment pas aux dispositions du présent code de bonne peuvent faire l'objet de mesures disciplinaires, qui seront déterminées par le Directeur général conformément aux dispositions préconisées dans les règles générales de conduite décrites dans la section 4 et les règles de conduites en rapport avec les VBG/EAS décrites dans la section 5 du présent document.

14. Enfin, le fait que les chefs de chantier ou le directeur général de l'entreprise omettent de répondre efficacement aux cas de violence liées aux normes ESHS et HST, et de traiter efficacement les violences basées sur le genre (VBG) et aux violences contre les enfants (VCE) sur le lieu de travail conformément aux dispositions du présent document, peut entraîner des poursuites judiciaires devant les autorités nationales.

Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite du gestionnaire ci-dessus, j'accepte de me conformer aux normes qui y figurent et je comprends mes rôles et responsabilités en matière de prévention et de réponse aux exigences liées à l'ESHS, à la HST, aux VBG et aux VCE. Je comprends que toute action incompatible avec le Code de conduite du gestionnaire ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite du gestionnaire peut entraîner des mesures disciplinaires.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Code de conduite Individuel

Mise en œuvre des exigences HST ;

Normes environnementales, sociales, d'hygiène et de sécurité (ESHS)

Prévention des violences basées sur le genre (VBG) et des violences contre les enfants (VCE)

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

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

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

- 1. Assister et participer activement à des séances de formation/Sensibilisation liés aux exigences en matière d'hygiène et de sécurité au travail (HST), au VIH/sida, aux VBG et aux VCE, tel que requis par mon employeur ;*
- 2. Porter mon équipement de protection individuelle (EPI) à tout moment sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;*
- 3. Prendre toutes les mesures pratiques visant à mettre en œuvre le Plan de gestion environnementale et sociale des entrepreneurs (E-PGES) ;*
- 4. Mettre en œuvre le Plan de gestion HST ;*
- 5. Respecter la politique de tolérance zéro à l'égard de la consommation de l'alcool pendant le travail et m'abstenir de consommer des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer mes facultés à tout moment ;*
- 6. Permettre à la police de vérifier mes antécédents ;*
- 7. Traiter les femmes, les enfants (personnes âgées de moins de 18 ans) et les hommes avec respect, indépendamment de leur race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, niveau de richesse, invalidité, citoyenneté ou tout autre statut ;*
- 8. Ne pas m'adresser aux femmes, enfants ou hommes parmi les collègues de travail et aussi les membres de la communauté locale de mon environnement de travail avec un langage ou un comportement déplacé, harcelant, abusif, sexuellement provocateur, dégradant ou culturellement inapproprié ;*
- 9. Ne pas me livrer au harcèlement sexuel – par exemple, faire des avances sexuelles déplacées, demander des faveurs sexuelles ou adopter tout autre comportement verbal ou physique à connotation sexuelle, y compris les actes subtils d'un tel comportement (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas ; embrasser ou envoyer des baisers ; faire des allusions sexuelles en faisant des bruits ; frôler quelqu'un ; siffler ; donner des cadeaux personnels ; faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;*
- 10. Ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles – par exemple, faire des promesses ou subordonner un traitement favorable à des actes sexuels – ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou abusif ;*

11. *Ne pas participer à des contacts ou à des activités sexuelles avec des enfants – notamment à la sollicitation malveillante des enfants – ou à des contacts par le biais des médias numériques ; la méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense ; le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse ;*
12. *A moins d'obtenir le plein consentement⁸ de toutes les parties concernées, de ne pas avoir d'interactions sexuelles avec des membres des communautés avoisinantes ; cette définition inclut les relations impliquant le refus ou la promesse de fournir effectivement un avantage (monétaire ou non monétaire) aux membres de la communauté en échange d'une activité sexuelle – une telle activité sexuelle est jugée « non consensuelle » dans le cadre du présent Code ;*
13. *Envisager de signaler par l'intermédiaire des mécanismes des plaintes et des doléances ou à mon gestionnaire, tout cas présumé ou avéré de VBG ou de VCE commis par un collègue de travail (que ce dernier soit ou non employé par mon entreprise) ou toute violation du présent Code de conduite.*

En ce qui concerne les enfants âgés de moins de 18 ans, je m'engage de :

14. *M'assurer toujours et dans la mesure du possible, de la présence d'un autre adulte au moment de travailler à proximité d'enfants de moins de 18 ans.*
15. *Ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien de parenté avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique ;*
16. *Ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones portables, d'appareils vidéo, d'appareils photo numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou pour accéder à de la pornographie infantile (voir aussi la section « Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles » ci-dessous) ;*
17. *M'abstenir de châtiments corporels ou de mesures disciplinaires à l'égard des enfants ;*
18. *M'abstenir d'engager des enfants dont l'âge est inférieur à 14 ans pour le travail domestique ou pour tout autre travail qui les expose à un risque important de blessures, à moins que la législation nationale ne fixe un âge supérieur ;*
19. *Me conformer à toutes les législations locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum ;*
20. *Prendre les précautions nécessaires au moment de photographier ou de filmer des enfants (se référer à l'Annexe 2 pour de plus amples détails).*

Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles

Au moment de photographier ou de filmer un enfant à des fins professionnelles, je dois :

21. *Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et m'efforcer de respecter les traditions ou les restrictions locales en matière de reproduction d'images personnelles ;*

⁸ Le terme « **consentement** » se définit comme le choix éclairé qui sous-tend l'intention, l'acceptation ou l'accord libres et volontaires d'une personne de faire quelque chose. Il ne peut y avoir aucun consentement lorsqu'une telle acceptation ou un tel accord est obtenu par la menace, la force ou d'autres formes de coercition, l'enlèvement, la fraude, la tromperie ou la fausse déclaration. Conformément à la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, la Banque mondiale considère que le consentement ne peut être donné par des enfants de moins de 18 ans, même si la législation nationale du pays où le Code de conduite est introduit prévoit la majorité sexuelle à un âge inférieur. La méconnaissance de l'âge de l'enfant et le consentement de celui-ci ne peuvent être invoqués comme moyen de défense.

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

Sanctions

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

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

Je comprends qu'il est de ma responsabilité de respecter scrupuleusement les dispositions des règles générales de conduite et de règles contre les risques de VBG/EAS préconisées dans le présent document. Je m'engage à respecter les mesures du Plan de gestion de l'hygiène et de sécurité du travail et les règles de conduite individuel contre les VBG et les VCE du présent document que je reconnais avoir lu ou bénéficié de la lecture). J'accepte me conformer aux règles de conduites qui y figurent et je comprends mon rôle et mes responsabilités en matière de prévention et d'intervention dans les cas liés aux exigences HST, VBG et VCE. Je comprends que tout acte incompatible avec le présent Code de conduite individuel ou le fait de ne pas agir conformément au présent Code de conduite individuel pourrait entraîner des mesures disciplinaires et avoir des répercussions sur mon emploi continu.

Signature : _____

Nom en toutes lettres : _____

Titre : _____

Date : _____

Annexe 4 : Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS (pour la structure faisant l'examen de la plainte)

Avant tout propos, il convient de préciser à l'ensemble des acteurs que la structure faisant l'examen de la plainte liée aux EAS/HS doit remplir le présent formulaire après la vérification d'un incident de EAS/HS lié au PRAPS. Ainsi, le remplissage de cette fiche se fera dans les 24 heures après la fin de la vérification de la survenue de l'incident et au maximum dans un délai de huit (8) semaines après la réception de la plainte. La structure doit partager une copie de ce formulaire avec l'Unité de coordination de projet (UCP), qui à son tour en fera ampliation à la Banque mondiale. Cette information devrait également être incluse et rapportée d'une manière agrégée dans la base de données des plaintes sur une base mensuelle.

Outil de rapportage de résultats des vérifications des plaintes liées aux EAS/HS

Date de réception de la plainte auprès du prestataire (jour, mois, année) :

Code de la plainte (tel que rapporté par le prestataire) :

Âge et sexe du/de la victime :

Fille (<18)

Femme (>=18)

Garçon (<18)

Homme (>=18)

Date de l'incident (jour, mois, année) :

Zone de l'incident :

Lien de l'auteur présumé au projet :

Oui

Non

Inconnu

L'incident a-t-il été confirmé comme crédible après vérification ?

Oui Non

Date de clôture de la vérification :

Type de VBG confirmé (classification GBVIMS) :

Viol

Agression sexuelle

Prière de préciser si pertinent :

Exploitation et abus sexuels

Harcèlement sexuel

Agression physique

Violence psychologique/émotionnelle

Mariage forcé
Déni de services, ressources ou opportunités
Aucun incident de VBG confirmé

Le/la plaignant(e) a-t-il/elle reçu des services (y compris le référencement vers d'autres prestataires de services) ? Oui Non

Entreprises contractantes notifiées :

Oui SI OUI, date de notification :

Non

Action/sanction vérifiée : Oui Non Non applicable

NB : A cette fiche doivent être annexés les éléments suivants :

- Photos
- Témoignages

Description des mesures correctives ou d'atténuation

Annexe 5 : formulaire d'enregistrement des plaintes des travailleurs

Date : Dossier N°
Région : Commune Village/Quartier

1. Informations sur le requérant

Nom et prénom (s) :
Réf document d'identification.....
Age : Sexe..... Statut matrimonial :.....
Profession : N° Téléphone :
Village/Quartier de résidence :
Service :
Entreprise.....

2. Description de la plainte :

Cours résumé de la plainte :
.....
.....
.....

3. Solutions préconisées par le requérant :

.....
.....
.....
.....

Nom et prénom (s) de la personne ayant reçu la plainte :
.....

A, le.....

(Signature du point focal)

Signature du requérant

Plainte transmise le..... à.....

Signature de la personne à qui la plainte a été transférée

Annexe 5 : liste des travaux dangereux interdits aux enfants

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : *Le présent arrêté a pour objet de déterminer la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.*

Article 2 : *Au sens du présent arrêté, on entend par :*

- *Enfant ; toute personne physique de l'un ou de l'autre sexe, âgée de moins de dix-huit (18) ans quelles que soient sa race, sa nationalité, sa religion, résidant ou séjournant sur le territoire de la République de Côte d'Ivoire.*
- *Travaux dangereux interdits aux enfants, les travaux qui, de par leur nature ou de par les conditions dans lesquelles ils s'exercent, sont susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité et à la moralité de l'enfant.*

Article 3 : *Le présent arrêté s'applique à tout type d'emploi ou d'activité économique, rémunéré ou non, exercé par l'enfant pour son propre compte ou pour un tiers, dans un domicile ou dans les établissements, de quelque nature qu'ils soient, agricoles, commerciaux ou industriels, publics ou privés, laïcs ou religieux, même lorsque ces établissements ont un caractère d'enseignement professionnel ou de bienfaisance, y compris les entreprises familiales.*

Article 4 : *Les âges minima pour les travaux pouvant être exercés par les enfants sont fixés comme suit :*

- *18 ans pour l'exercice des travaux dangereux ;*
- *16 ans pour l'admission à l'emploi ;*
- *14 ans pour l'admission en apprentissage.*

CHAPITRE II : TRAVAUX DANGEREUX INTERDITS AUX ENFANTS DE PAR LEUR NATURE

Article 5 : *Les travaux dans les mines et carrières sont interdits aux enfants.*

Article 6 : *Les travaux de confection, de manutention et de vente d'écrits, d'imprimés, d'affiches, de dessins, de gravures, de peintures, d'emblèmes, d'images ou d'autres objets dont la vente, l'offre, l'exposition, l'affichage ou la distribution sont de nature à blesser la moralité des enfants ou à exercer une influence négative sur eux leur sont interdits.*

Article 7 : *Les enfants ne peuvent également exercer les travaux dangereux suivants :*

BRANCHES D'ACTIVITES	TRAVAUX DANGEREUX
AGRICULTURE ET FORESTERIE	<ul style="list-style-type: none"> • le défrichage ; • l'abattage des arbres ; • le brûlage des parcelles ; • la chasse aux gibiers avec une arme; • le bûcheronnage ; • la production de charbon de bois ; • le dessouchage ; • la trouaison ; • l'écabossage avec un objet tranchant ; • la récolte avec une machette ou une faucille ; • la manipulation de produits agrochimiques ; • la conduite d'engins motorisés
ELEVAGE	<ul style="list-style-type: none"> • les activités de bouviers ; • la contention des animaux ; • la manipulation des produits vétérinaires ;
PECHE ET AQUACULTURE	<ul style="list-style-type: none"> • la pêche en eau profonde ; • les travaux de construction d'étangs, de digues et de barrages piscicoles, • le nettoyage du poisson.
COMMERCE ET SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> • la vidange de fosses septiques ; • la pré-collecte et la collecte d'ordures ménagères ; • le travail dans les débits de boisson et les boîtes de nuit ; • le travail de serveuse et de serveur dans les restaurants-bars.
ARTISANAT ET INDUSTRIE	<ul style="list-style-type: none"> • les activités générales de bâtiment et des travaux publics ; • les activités de chantier naval ; • l'extraction des matériaux de construction ; • le creusement de fosses septiques ; • le métier de puisatier ; • le sciage du bois à la machine ; • la soudure ; • la chaudronnerie ; • la ferronnerie ; • l'affûtage à la meule ; • le travail dans une forge ; • le tannage de peaux d'animaux ; • la teinturerie sur cuir, tissu ou fil à tissage ; • le métier de boucher ; • le métier de souffleur dans les forges et verreries ; • le métier de tailleur de cristaux et autres articles en verre ; • le fumage d'aliments.

Article 8 : Les enfants dont l'âge est compris entre seize (16) et dix-huit (18) ans peuvent exercer les travaux énumérés ci-dessus à conditions :

- que leur santé, leur sécurité et leur moralité soient pleinement garanties ;
- qu'ils aient reçu, dans la branche d'activité correspondante, une instruction spécifique ou une formation professionnelle ;

CHAPITRE III : TRAVAUX DANGEREUX DE PAR LEURS CONDITIONS D'EXERCICE

Article 9 : Les enfants ne peuvent porter, traîner ou pousser, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu habituel du travail, des charges d'un poids supérieur aux suivants

1° Port des fardeaux :

Garçons de 14 à 15 ans : 15Kg ;

Garçons de 16 à 17 ans: 20 Kg;

Filles de 14 à 15 ans: 8 Kg;

Filles de 16 à 17 ans: 10 Kg.

2° Transport par wagonnets circulant sur voie ferrée :

Garçons de 14 à 17 ans : 500 Kg véhicule compris ;

Filles de 14 à 17 ans : 300 Kg véhicule compris ;

3°Transport sur brouettes :

Garçons de 14 à 17 ans : 40 Kg, véhicule compris ;

Filles de 16 à 17 ans : 30 Kg véhicule compris ;

4° Transport sur véhicule à 3 ou 4 roues :

Garçons de 14 à 17 ans : 60 Kg, véhicule compris ;

Filles de 14 à 17 ans : 35 Kg, véhicule compris ;

5° Transport sur charrette à bras :

Garçons de 14 à 17 ans : 130 Kg, véhicule compris ;

6° Transport sur tricycles-porteurs

Garçons de 14 à 15 ans : 50 Kg, véhicule compris ;

Garçons de 16 à 17 ans : 75 Kg, véhicule compris.

Les modes de transport énoncés sous les numéros 5 et 6 sont interdits aux enfants de sexe féminin.

Article 10 : Il est interdit à tout enfant de travailler plus de 40 heures par semaine.

Article 11 : Le travail de nuit est interdit aux enfants.

Article 12 : Tout contrevenant au présent arrêté sera puni conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13 : Le présent arrêté abroge toutes dispositions antérieures portant sur le même objet, notamment l'arrêté n° 009/MEMEASS/CAB du 19 janvier 2012.

Article 14 : Le présent arrêté sera publié au Journal Officiel de la République de Côte d'Ivoire.