

REPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE



UNION – DISCIPLINE – TRAVAIL

---°°°---

MINISTRE DE L'ÉQUIPEMENT ET DE L'ENTRETIEN ROUTIER (MEER)

PROJET DE CONNECTIVITÉ INCLUSIVE ET D'INFRASTRUCTURES RURALES EN CÔTE D'IVOIRE (PCR-CI)

Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)

Version finale

Novembre 2022

TABLE DES MATIERES

TABLEAU DES ACRONYMES ET SIGLES	5
DÉFINITION DE TERMES TECHNIQUES LIÉS AU PGMO DU PROJET	6
LISTE DES TABLEAUX	8
INTRODUCTION	9
i. Contexte et justification du Plan de Gestion de la Main-d’œuvre (PGMO)	9
ii. Objectifs du document « Plan de Gestion de la Main-d’œuvre – PGMO) »	10
iii. Documents de référence	10
1. GENERALITES SUR L’UTILISATION DE LA MAIN-D’ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET	11
1.1. Caractéristiques des travailleurs du projet	12
1.1.1. Travailleurs directs	12
1.1.2. Travailleurs contractuels	13
1.1.3. Travailleurs communautaires	13
1.1.4. Employés des fournisseurs principaux	13
1.2. Travailleurs migrants	Erreur ! Signet non défini.
2. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN-D’ŒUVRE	14
2.1. Activités du projet	15
2.2. Principaux risques liés à la main-d’œuvre	19
2.2.1. Principaux risques pour la main-d’œuvre.....	19
2.2.2. Approches d’identification fine et d’évaluation des risques dans le cadre des activités et sous-projets du projet	27
3. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE IVOIRIEN DU TRAVAIL – TERMES ET CONDITIONS GENERAUX	27
3.1. Contrat et conditions de travail	28
3.1.1. Contrat	28
3.1.2. Temps de travail	28
3.1.3. Liberté d’association	29
3.2. Contrat rémunérations et avantages sociaux	29
4. APERÇU DU CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DU TRAVAIL – SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	30
4.1. Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions	30
4.2. Principales dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail	31
4.3. Conventions clés de l’OIT adoptées par la Côte d’Ivoire	33
5. PERSONNEL RESPONSABLE	34
6. FORMATION DES TRAVAILLEURS	36
7. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	36
7.1. Politique générale de gestion des conditions, de la santé et de la sécurité au travail	36
7.2. Principales dispositions et mesures et prévention et de gestion des risques pour la main-d’œuvre	37
7.3. Quelques mesures spécifiques relatives à la prévention et la gestion des risques	38
7.3.1. Affichage et signalisation	38

7.3.2.	Sécurité incendie	39
7.3.3.	Bruit et vibrations.....	40
7.3.4.	Matières dangereuses et déchets dangereux	41
7.3.5.	Formations à la sécurité	43
7.3.6.	Equipements de Protection Individuelle (EPI).....	44
7.4.	Procédures de gestion des situations d'urgence	44
7.5.	Prise en compte des questions sanitaires liées au COVID-19	45
8.	AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI.....	46
8.1.	Age minimum d'admission à l'emploi et procédure de vérification	46
8.2.	Procédure d'intégration et de suivi des travailleurs admissibles mineurs (entre 16 ans et 18 ans)	47
9.	CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET	48
9.1.	Obligations contractuelles de l'employeur	48
9.2.	Recrutement des travailleurs	48
9.3.	Contrats de travail	48
9.4.	Rémunérations et avantages sociaux	49
9.4.1.	Salaires.....	49
9.4.2.	Paiement des heures supplémentaires	49
9.4.3.	Salaires et retenues à la source	50
9.5.	Travail forcé	50
9.6.	Non- discrimination et égalité des chances	50
9.7.	Inclusion du Genre	51
9.7.1.	Principes.....	51
9.7.2.	Actions	51
9.8.	Liberté syndicale et liberté d'association	52
9.9.	Dispositions relatives au travail des enfants	52
9.10.	Sanctions disciplinaires	53
9.10.1.	Conditions.....	53
9.10.2.	Refus de la sanction.....	53
9.10.3.	Sanctions applicables	53
10.	MECANISME DE GESTION DES PLAINTES.....	54
10.1.	Généralités	54
10.2.	Catégories et types de plaintes potentielles en matière de gestion de la main-d'œuvre	54
10.3.	Principes de prévention des plaintes	55
10.4.	Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes	55
10.4.1.	Organes de gestion des plaintes	55
10.4.2.	Mesures à prendre pour le traitement des plaintes	59
10.5.	Plaintes dites sensibles	60
10.5.1.	Options pour porter plainte	61
10.5.2.	Les comités de traitement de plaintes sensibles.....	61
10.5.3.	Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles	62
10.5.4.	Réponse à un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)	63

10.5.5.	Mesures disciplinaires	63
10.5.6.	Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles	64
10.5.7.	Clôture et archivage de la plainte	64
10.5.8.	Evaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre MGP.....	65
10.5.9.	Diffusion de l'information sur le MGP	65
11.	GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.....	66
12.	TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	68
13.	EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET	68
14.	EMPLOYES DES FOURNISSEURS	69
	CONCLUSION	70
	ANNEXES	71
	ANNEXE I : SYNTHÈSE DE TEXTES APPLICABLES AU PROJET EN MATIÈRE DE CONDITIONS SANTÉ ET SÉCURITÉ DE LA MAIN D'ŒUVRE	72
	ANNEXE II : CANEVAS DE CODE DE CONDUITE	75
	ANNEXE III : RÉFÉRENCES NORMATIVES ET SPÉCIFICATIONS TECHNIQUES DE CERTAINS EPI	82

TABLEAU DES ACRONYMES ET SIGLES

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

DÉFINITION DE TERMES TECHNIQUES LIÉS AU PGMO DU PROJET

Termes	Définitions	Sources
Abus sexuel	Toute intrusion physique à caractère sexuel commise par la force, sous-la contrainte ou à la faveur d'un rapport inégal, ou la menace d'une telle intrusion	(Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p. 5).
Accident de trajet	Est considéré comme accident de trajet tout accident qui survient entre la résidence principale et le lieu de travail ; Entre le lieu de travail et le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.	Documentation nationale de la CNPS : Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance sociale modifiée par l'ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012
Accident du travail	Est considéré comme accident du travail, quel qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur soumis aux dispositions du code du travail.	Article 66 du Code de Prévoyance Sociale
Contrat de travail	C'est un accord de volontés par lequel une personne physique s'engage à mettre son activité professionnelle sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, moyennant rémunération.	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire
Evaluation des risques	C'est le processus d'estimation d'un ou plusieurs risques naissants d'un ou plusieurs dangers, en prenant en compte l'adéquation de tout contrôle existant, et en décidant si le ou les risque(s) est (sont) acceptable(s) ou non.	Code de Prévoyance Sociale de la Côte d'Ivoire : Loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant Code de Prévoyance sociale modifiée par l'ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012
Exploitation sexuelle	Le fait de profiter ou de tenter de profiter d'un état de vulnérabilité, d'un rapport de force inégal ou de rapports de confiance à des fins sexuelles, y compris mais non exclusivement en vue d'en tirer un avantage pécuniaire, social ou politique	Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles, 2017, p.6
Maladie professionnelle	C'est une maladie contractée par un travailleur exposé de façon habituelle à l'action de certains agents résultant des conditions de travail.	Article 124 du Code de Prévoyance Sociale
Personnel responsable du projet	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.	Document du projet
Personne handicapée	Est considérée comme personne en situation de handicap, toute personne physique dont l'intégrité physique ou mentale est passagèrement ou définitivement diminuée soit	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du

Termes	Définitions	Sources
	congénitalement, soit sous l'effet d'une maladie ou d'un accident, en sorte que son autonomie, son aptitude à fréquenter l'école ou à occuper un emploi, s'en trouvent compromises.	Travail en République de Côte d'Ivoire
Travailleur	Est considéré comme travailleur au sens du code du travail de la République de Côte d'Ivoire, quels que soient son sexe, sa race et sa nationalité, et toute personne physique qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée. Pour la détermination de la qualité de travailleur, il n'est tenu compte ni du statut juridique de l'employeur, ni de celui de l'employé.	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire
Travailleur communautaire	Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et les autres associations de développement.	NES 2 de la Banque mondiale
Travailleur contractuel	Un « travailleur contractuel » est un travailleur employé ou recruté par un tiers pour effectuer des travaux ou fournir des services se rapportant aux fonctions essentielles du projet, lorsque ce tiers exerce un contrôle sur la nature des tâches, les conditions de travail et le traitement du travailleur du projet.	NES 2 de la Banque mondiale
Travailleur direct	Toute personne employée directement par l'Emprunteur (y compris le promoteur du projet et/ ou les agences de mise en œuvre du projet) pour effectuer des tâches qui sont directement liées au projet.	NES 2 de la Banque mondiale
Employés des fournisseurs	Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement.	NES 2 de la Banque mondiale
Travail forcé	Tout travail ou service exigé d'un individu sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel ledit individu ne s'est pas offert de son plein gré.	Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en République de Côte d'Ivoire
Risque	C'est la probabilité que le dommage se réalise. Il s'identifie, s'évalue et se contrôle. DANGER x EXPOSITION=RISQUE.	Code de Prévoyance Sociale

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Personnel clé minimum (travailleurs directs) du projet	12
Tableau 2 : Descriptif des composantes et activités du projet	15
Tableau 3 : Principaux risques pour la main-d'œuvre par rapport aux composantes du projet	19
Tableau 4 : Risques professionnels et leurs facteurs	24
Tableau 5 : Matrice d'estimation de la criticité d'un risque	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 6 : Echelle d'hiérarchisation de la criticité des risques.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 7 : Convention clés de l'OIT adoptées par la Côte d'Ivoire	33
Tableau 8 : Quelques données indicatives sur les panneaux.....	Erreur ! Signet non défini.
Tableau 9 : Données sur les agents d'extinction des classes de feux	39
Tableau 10 : Prescriptions générales par rapport aux expositions aux niveaux sonores	41
Tableau 11 : Risques liés aux potentiels matières dangereuses et déchets dangereux liés aux activités du projet	42
Tableau 12 : Catégories types et exemples de plaintes potentiels dans le cadre du projet.....	55
Tableau 13. Délais pour le traitement de plaintes.....	57

INTRODUCTION

i. Contexte et justification du Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO)

Dans les régions du Nord, les niveaux de pauvreté sont parmi les plus élevés du pays. Dix des onze régions du Nord ont des taux de pauvreté supérieurs à la moyenne nationale, et cinq des dix régions les plus pauvres du pays se trouvent au Nord. On estime à 51% le taux de pauvreté pour les régions du Nord, contre 37% pour le reste du pays, par rapport à une moyenne nationale de 39%. Comme dans les autres régions du pays, les niveaux de pauvreté sont plus élevés dans le Nord rural, où le taux de pauvreté atteint 57%, que dans le Nord urbain, où le taux de pauvreté est de 40%. Parmi les régions du Nord, il existe une hétérogénéité spatiale, les régions du Nord-ouest limitrophes de la Guinée, comme le Kabadougou et le Bafing, étant plus pauvres que les autres.

Ce niveau de pauvreté est la résultante des difficultés d'accès aux infrastructures de base à savoir : routes, écoles, centres de santé, couverture numérique, opportunités économiques, etc.

Pour pallier cette insuffisance, la Côte d'Ivoire a sollicité un financement de la Banque mondiale pour la mise en œuvre du Projet de connectivité inclusive et d'infrastructures rurales en Côte d'Ivoire (PCR-CI), plus précisément sur les six (06) régions frontalières (Bagoué, Bounkani, Folon, Kabadougou, Poro et Tchologo) et une possible ouverture plus tard sur les cinq (5) autres régions (Bafing, Béré, Gontoungo, Hambol, et Worodougou).

Le projet a pour objectif d'assurer une connectivité rurale résiliente, inclusive, sûre et durable dans le Nord de la Côte d'Ivoire ». Il viserait in fine à contribuer à combler les retards en matière d'accessibilité aux équipements sociaux de base (écoles, hôpitaux) et aux opportunités économiques (marchés et emplois) d'une part, et d'autre part réduire la pauvreté et à développer une croissance plus inclusive, en vue d'atténuer les risques sécuritaires préexistants et la violence provenant du Sahel.

Pour l'atteinte de ses objectifs, le projet s'articule autour de trois (3) principales composantes que sont :

- **composante 1 : Connectivité rurale.** Cette composante a pour objectif d'assurer une desserte universelle résiliente, durable et sûre aux populations (écoles, centres de santé et max. population à moins de 5km route) et comprend quatre (4) sous composantes que sont (i) « Route interurbaine », (ii) « Extension du réseau de routes rurales stratégiques », (iii) « Intervention sur les routes rurales non stratégique » et (iv) « Durabilité des routes aménagées » ;
- **Composante 2 : Infrastructures rurales.** Cette composante vise à optimiser l'impact des interventions sur les infrastructures routières, à travers cinq (5) sous-composantes que sont : (i) « Appui à l'agriculture », (ii) « Renforcement de la cohésion sociale », (iii) « Changements climatiques », (iv) « Appui au développement territorial » et (v) « Service de transport » ;
- **Composante 3 : Appui institutionnel à la mise en œuvre du projet et renforcement des capacité** qui a pour objectif d'apporter un appui à la gestion efficiente de l'entretien routier et comprend les activités « transversales » que sont (i) Renforcement des capacités des acteurs du secteur BTP ; (ii) Assistance technique à la mise en œuvre du projet (iii) l'appui à la gestion du secteur routier (renforcement des outils de gestion des réseaux routiers, amélioration de la gouvernance du Fonds d'Entretien Routier – FER, etc.), (iv) Appui à la sécurité routière en milieu rural ; (v) Appui à l'agenda climat.
- **Composante 4 : Appui à la gestion du projet :** Cette composante a pour objectif d'apporter un appui à la gestion efficiente du projet et financera les dépenses liées à la coordination et à la mise en œuvre du projet. Elle comprend (i) Assistance technique a la coordination du projet, (ii) Audits pour le contrôle qualité de la dépense, (iii) la gestion du projet.

Tenant compte des moyens humains qui seront mobilisés pour la réalisation des activités des composantes, des risques en matière de santé et sécurité lors de la réalisation desdites activités, des dispositions législatives et réglementaires nationales relatives à la santé et la sécurité des personnes (principalement la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail et la loi N° 99-477 du 2 Août 1999 portant Code de prévoyance sociale modifiée par l'ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 et ses lois modificatives) et surtout des dispositions du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale avec notamment les Normes Environnementales et Sociales NES 2 (Emploi et conditions de travail) et NES 4 (Santé et Sécurité des populations), le présent Plan de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) s'est avéré indispensable.

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

ii. Objectifs du document « Plan de Gestion de la Main-d'œuvre – PGMO »

Ce présent PGMO a pour principal objectif de faciliter la planification et la mise en œuvre du projet en déterminant les besoins en main-d'œuvre et en garantissant que des mesures sont en place pour gérer les risques associés aux conditions de travail et d'emploi des travailleurs du projet, telles que définies dans l'ESS2, Il permet en outre de mettre en place les dispositions nécessaires et d'évaluer les mesures idoines pour prévenir et mitiger les risques identifiés.

De manière spécifique, le document de PGMO vise à :

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

Toutefois, ce document établi en phase de préparation du projet, à des objectifs et contenus qui restent dynamiques et pourrait être revu et mis à jour au besoin suivant l'état d'avancement du projet, afin de répondre aux exigences et à l'évolution des risques du projet.

iii. Documents de référence

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

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

- les documents de présentation du Projet ;
- le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale avec en particulier :
 - o la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale : Emploi et conditions de travail ;
 - o la Norme Environnementale et Sociale 4 (NES 4) de la Banque mondiale : Santé et Sécurité des populations ;
 - o la Norme Environnementale et Sociale 1 (NES 1) de la Banque mondiale : Evaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux ;
- la Note d'orientation à l'intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- la Note d'orientation à l'intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- la Note d'orientation à l'intention des emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF – ESS4/GN (Guidance Notes for Borrowers) ;
- la Note de bonnes pratiques – « Lutter contre l'exploitation et les abus sexuels ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil – 2^{ème} édition » de la Banque mondiale ;
- le « Modèle Plan de Gestion de la main-d'œuvre » de la Banque mondiale ;
- le document « Guides sur la santé et sécurité au travail de la Société Financière Internationale (SFI) ;
- Directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014 ;
- Des textes nationaux dont :
 - o la Loi N°2015-532 du 20 Juillet 2015 portant Code du travail,
 - o la Loi N° 99-477 du 2 Août 1999 portant Code de prévoyance sociale modifiée par l'ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 et ses lois modificatives
 - o . et divers décrets et arrêtés d'application sur le Code de travail ;
- la Norme ISO 45001 version 2018 ;
- les Conventions de l'OIT et de l'ONU, notamment :
 - les n°29 et 105 (travail forcé et abolition du travail forcé) ;
 - le n°87 (liberté syndicale) ;
 - le n°98 (droit d'organisation et de négociation collective) ;
 - les n°100 et 111 (égalité de rémunération et discrimination) ;
 - le n°138 (âge minimum) et le n°182 (pires formes de travail des enfants) ;
- le document de Procédures de Gestion de la Main-d'œuvre du Projet de Cohésion Sociale des régions nord du Golfe de Guinée – Côte d'Ivoire.

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

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

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

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

Les personnes physiques dans le cadre de la mise en œuvre du Projet seront recrutées sur la base des exigences des postes ouverts en écartant tout traitement discriminatoire lié au sexe, à la religion et à l'appartenance politique, ethnique et régionale, aux handicaps, à la séropositivité au VIH ou le Sida avérés ou présumés, et ce, conformément aux dispositions de **l'article 5 du code du travail et des paragraphes 13 à 15 de la NES N° 2 de la Banque mondiale.**

1.1. Caractéristiques des travailleurs du projet

1.1.1. Travailleurs directs

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

Le nombre estimé de ces travailleurs directs n'est pas encore défini en cette phase préparatoire du projet. Toutefois, des prévisions de fonctions clés (catégories de travailleurs) au sein de l'UGP sont indiquées dans le tableau 1.

Tableau 1 : Personnel clé minimum (travailleurs directs) du projet

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises
Coordonnateur projet	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets
Spécialiste en Gestion financière et administrative	01	Connaissances en Finances, Spécialiste en Administration et gestion des Ressources Humaines
Spécialiste en passation des marchés	01	Connaissances en procédures de passation des marchés
Responsable en planification et Suivi-Évaluation	01	Connaissances en planification Connaissances en Suivi – Évaluation
Spécialiste en Sauvegardes environnementales	01	Environnementaliste Connaissances des normes environnementales et sociales.
Spécialiste en Développement Social	01	Sociologue Connaissances en Genre et normes environnementales et sociales

Spécialiste en communication et sensibilisation	01	Connaissances en communication et techniques de sensibilisation Connaissances en matière de Genre et d'EAS/HS.
Spécialiste Risques Sécuritaires	01	- Assurer la mise en œuvre des dispositions et mesures du Plan de Gestion des Risques Sécuritaires (PGRS) du Projet ; Veille à la sécurité (contre les risques sécuritaires : conflits, attaques/ agressions, enlèvement, etc.) de tous les employés directs et indirects du projet.
Total	9	

1.1.2. Travailleurs contractuels

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

1.1.3. Travailleurs communautaires

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

1.1.4. Employés des fournisseurs principaux

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

La NES2 s'applique aux travailleurs du projet (de toute les quatre catégories) qui sont des travailleurs à temps plein, à temps partiel, temporaires, saisonniers et migrants. Les dispositions en la matière seront respectées de sorte à donner l'opportunité à tous les travailleurs sans discrimination et en toute équité.

Les travailleurs migrants sont originaires d'autres pays. Les travailleurs migrants doivent disposer au moins d'un document officiel de leur identification. Ils seront soumis aux mêmes dispositions qu'aux travailleurs nationaux. Des dispositions seront prises en termes de répartition du nombre d'emplois disponibles par rapport aux travailleurs potentiels au sein des communautés et du nombre de travailleurs migrants afin de prévenir tout risque de conflits. Des actions de sensibilisation et

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

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

Les accidents de travail ainsi que les maladies professionnelles portent atteinte aux travailleurs et à leurs capacités à pouvoir pleinement satisfaire l'exécution de leurs activités respectives. Les conséquences peuvent être humaines (incapacité partielle ou totale, perte d'autonomie, inaptitude au travail, etc. voir décès), économiques (perte de matériels/ équipements, casse de matériel...), juridiques (responsabilités civile et pénale de l'employeur) et socio-économiques (risque de non-respect des délais d'exécution des activités du projet, prise en charge économique des travailleurs victimes, etc.).

La démarche à suivre pour réduire les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles est basée sur l'évaluation des risques, à partir de l'observation des situations de travail et du contexte environnemental des lieux de travail ainsi que de l'analyse des équipements et produits utilisés ou mis en causes.

Ce paragraphe vise plusieurs objectifs :

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

2.1. Activités du projet

Les composantes, sous-composantes ainsi que leurs objectifs et activités prévisionnelles sont indiqués dans le tableau 2 ci-après.

Tableau 2 : Descriptif des composantes et activités du projet

Composantes	Objectif de la composante	Sous composantes	Objectif de la sous-composante	Sous projets/Activités
Composante 1 : Infrastructures pour une connectivité rurale inclusive et résiliente	L'objectif de cette composante est d'améliorer la connectivité dans les zones rurales, pour une meilleure accessibilité physique aux écoles, centres de santé et marchés ruraux et urbains	1.1. Aménagement ou réhabilitation de routes rurales stratégiques climato-résilientes	Assurer un meilleur accès aux écoles, aux centres de santé et aux villes dans les zones sélectionnées	<ul style="list-style-type: none"> • Construction ou réhabilitation des routes en terre (3600 km); • Construction de la route revêtue Bouandougou- Dianra • Travaux d'aménagements spécifiques (création de drainage et l'imperméabilisation des chaussées, la couche de roulement et l'installation de panneaux de signalisation) pour renforcer la sécurité routière et la résilience des routes et des populations aux changements climatiques.
		1.2. Entretien climato-résilient de routes rurales stratégiques		<ul style="list-style-type: none"> • Travaux d'entretien pluriannuels des routes rurales, y compris aménagements spécifiques pour renforcer la sécurité routière et la résilience des routes et des populations aux changements climatiques
		1.3. Traitement climato-résilient des routes rurales dites « non stratégiques »	Supprimer les points de coupure ou faciliter la desserte des périmètres moins stratégique	<ul style="list-style-type: none"> • Construction d'ouvrages (ponts et ponceaux)

Composantes	Objectif de la composante	Sous composantes	Objectif de la sous-composante	Sous projets/Activités
Composante 2 : Infrastructures rurales	Cette composante vise à optimiser l'impact des interventions sur les infrastructures routières, à travers diverses activités complémentaires	2.1 Renforcement de la chaîne logistique agricole	Réduire les pertes post-récoltes, tout en améliorant les revenus des paysans, ainsi que le renforcement du système d'information des producteurs sur les prix	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement/réhabilitation des marchés ruraux, • Aménagement/réhabilitation des équipements de stockage et plateformes de groupage
		2.2. Amélioration de la connectivité pastorale	Réduire les conflits entre éleveurs et agriculteurs ainsi que les dégâts causés aux forêts classées par les animaux pendant leurs déplacements	<ul style="list-style-type: none"> • Réhabilitation des corridors (900 km) de transhumance • Réhabilitation/aménagement des pistes (1436 km) de transhumance dans les forêts classées
		2.3. Infrastructures pour renforcer la cohésion sociale dans les zones rurales	Ce sous-volet est conçu pour renforcer les relations et consolider la confiance entre les populations et les pouvoirs publics, assurer la sécurité et aider à prévenir les conflits dans les zones rurales ainsi que fournir des services aux populations rurales, maintenir une économie locale et contribuer à l'intégration spatiale et territoriale	<ul style="list-style-type: none"> • Aménagement de points d'eau, points de lavage des mains, toilettes, clôtures « vertes », dans les écoles et centres de santé ruraux • Construction des infrastructures (voirie, drainage, éclairage public, espaces publics, terrains de jeu et espaces culturels pour les jeunes.) dans les centres urbains de niveau tertiaire
		2.4. Reboisement	Contribuer, quoique modestement, au Programme national de lutte contre le changement climatique,	<ul style="list-style-type: none"> • Création de bosquets villageois. • Plantation d'arbres dans les écoles, hôpitaux, le long des routes et plan d'eau
		2.5 Appui au développement des Moyens Intermédiaires de Transport	Améliorer la mobilité rurale	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration de la stratégie de mobilité en milieu rural dans le Nord du pays, • Mise en œuvre d'une opération pilote en faveur de groupements féminins.

Composantes	Objectif de la composante	Sous composantes	Objectif de la sous-composante	Sous projets/Activités
Composante 3 : Appui institutionnel, à la mise en œuvre du projet et renforcement des capacités	Cette composante a pour objectif d'apporter un appui à la gestion efficiente du secteur routier et à la mise en œuvre du projet, ainsi que le renforcement des capacités des acteurs	3.1 Renforcement des capacités des acteurs du secteur BTP	Comblar les lacunes en matière de compétences techniques grâce à la formation du personnel technique dans des domaines spécifiques (PME).	<ul style="list-style-type: none"> • Formations, stages et voyages d'études en faveur des acteurs publics et privés du BTP, avec un accent particulier pour la gent féminine
		3.2 Assistance technique a la mise en œuvre du projet	Appuyer les entités chargées de la mise en œuvre du projet, notamment AGEROUTE et Conseils Régionaux	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance à maîtrise d'ouvrage, notamment en matière de programmation et suivi des activités, la gestion des contrats (y compris ceux basés sur la performance), standards techniques ainsi que les aspects environnementaux et sociaux, l'analyse économique, gestion des eaux pluviales,
		3.3 : Appui à la gestion du secteur routier	Cette sous-composante a pour objectif d'appuyer la préparation et la finalisation et la mise en œuvre des stratégies ainsi que d'outils de gestion	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie nationale des routes rurales (cadre institutionnel, modalités de programmation, standards techniques, financement etc.) • Stratégie nationale d'entretien routier • Stratégie d'adaptation du secteur routier aux changements climatiques • Outils divers de suivi de la performance du secteur routier
		3.4 Appui à la sécurité routière en milieu rural.	Cette sous composante a pour objectif de renforcer les connaissances, aptitudes et pratiques des communautés, et des élèves, en complément du curricula scolaire.	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du programme de sensibilisation des communautés et élèves • Formation des inspecteurs de sécurité routière à la pratique des audits sur les routes non revêtues.

Composantes	Objectif de la composante	Sous composantes	Objectif de la sous-composante	Sous projets/Activités
		3.5 Appui à l'agenda Climat	Cette sous composante a pour objectif de renforcer la surveillance météorologique	<ul style="list-style-type: none"> • Réhabilitation et la réalisation des installations météorologiques
Composante 4 : Appui à la gestion du projet	Cette composante a pour objectif d'apporter un appui à la gestion efficiente du projet et financera les dépenses liées à la coordination et à la mise en œuvre du projet.	4.1 Assistance technique à la coordination du projet	Assistance technique à la préparation, l'exécution et évaluation du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Assistanes techniques diverses en matière de: (i) élaboration des documents-cadre de sauvegardes environnementale et sociale; (ii) Engagement Citoyen, y compris administration du Mécanisme de Gestion des Plaintes; (iii) Suivi-Evaluation
		4.2 Audits	Mise en œuvre de mesures de contrôle qualité de la dépense (audits externes financiers, techniques, de sécurité routière, environnementaux et sociaux)	<ul style="list-style-type: none"> • Audits techniques des travaux • Audits HSE • Vérificateur Indépendant des conditions de décaissement basés sur la performance
		4.3 : Gestion du projet	Cette sous composante à financer les dépenses autres que celles prises en charge par le Gouvernement, pour le bon fonctionnement du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Financement des salaires et des frais de déplacement du personnel de l'UCP et d'autres agences d'exécution associées qui ne sont pas couverts par le financement de contrepartie; • Assurer la diffusion de l'information publique globale sur le projet • Audits financiers; • Financement des coûts de fonctionnement et les équipements de l'UCP

Au regard des activités décrites dans le tableau 2, les principaux risques en termes de santé et sécurité pour la main-d'œuvre sont liés à l'ensemble des activités de la composante 1 (Connectivité rurale.) et de la composante 2 (Infrastructures rurales) du projet et partiellement à la composante 3 avec notamment ses activités de Planification, coordination, supervision et suivi de l'ensemble des activités du projet par l'Unité de Gestion du Projet.

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

Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel d'accidents de travail ou de maladies professionnelles soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Dans le cadre du projet, ces risques sont principalement de nature physique (traumatismes) ou chimique, physico-chimique, biologique (maladies).

Une prévention insatisfaisante et gestion inappropriée de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle plus ou moins grave, réversible, partiellement réversible et irréversible.

Conformément à la **loi n° 99-477 du 2 août 1999** portant code de prévoyance sociale modifiée par l'ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012, "Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise."

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

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

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

2.2.1. Principaux risques pour la main-d'œuvre

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

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

Composantes	Sous composantes	Sous projets/Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
Composante 1 : Composante 1 : Infrastructures pour une connectivité rurale inclusive et résiliente	1.1. Aménagement ou réhabilitation de routes rurales stratégiques climato-résilientes	<ul style="list-style-type: none"> Construction ou réhabilitation des routes en terre (3600 km); Travaux d'aménagements spécifiques (création de drainage et l'imperméabilisation des chaussées, la couche de roulement et l'installation de panneaux de signalisation) pour renforcer la sécurité routière et la résilience des routes et des populations aux changements climatiques. 	<ul style="list-style-type: none"> - Électrocution ou électrisations liées aux contacts avec l'électricité lors des travaux, dont en particulier sur les axes routiers (câbles électriques aériens et souterrains) ; - Traumatismes corporels/psychologiques liés aux accidents avec les engins, camions et équipements de chantier ; - Traumatismes corporels/psychologiques liés aux accidents de la circulation

Composantes	Sous composantes	Sous projets/Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
	<p>1.2. Entretien Climato-résilient de routes rurales stratégiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> Travaux d'entretiens pluriannuels des routes rurales, y compris aménagements spécifiques pour renforcer la sécurité routière et la résilience des routes et des populations aux changements climatiques 	<p>(collision du personnel par les véhicules de tierces personnes, etc.) ;</p> <p>Sante et Sécurité au Travail</p> <p>-Risques lies aux VBG</p> <ul style="list-style-type: none"> Traumatismes/ douleurs corporels liés à la manutention manuelle ou mécanisée des équipements ; Traumatismes / douleurs corporels liés aux chutes suite à des glissements ou suite aux chutes dans les bassins des barrières de pluies lors des travaux ; Nuisances sonores (douleurs/ picotements auditives, hypertonie musculaire, surdité) liées aux bruits générés lors des travaux/ activités ; Traumatismes/ douleurs corporels ou noyade suite aux chutes dans les bassins des barrières de pluies lors de leur entretien ; Chute et Pathologies ostéoarticulaires et vasculaires (arthrose hyperostoses du coude, nécrose aseptique du semi-lunaire ou lunatum, nécrose aseptique du scaphoïde, rhumatismes de rythme inflammatoire) liées à la manipulation d'équipements vibrants ou aux expositions aux vibrations lors des travaux ; accidents de trajets dans le cadre de l'exécution des activités ; Traumatismes corporels/ psychologiques liés aux effondrements et aux chutes d'objets lors des montages et démontages lors des travaux et activités ; Traumatismes corporelles suite aux chutes libres dans les
	<p>1.3. Traitement climato-résilient des routes rurales dites « non stratégiques »</p>	<ul style="list-style-type: none"> Construction d'ouvrages (ponts et ponceaux) 	
<p>Composante 2 : Infrastructures des routes rurales</p>	<p>2.1 Renforcement de la chaîne logistique agricole</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aménagement/réhabilitation des marchés ruraux, Aménagement/réhabilitation des équipements de stockage et plateformes de groupage 	
	<p>2.2. Amélioration de la connectivité pastorale</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réhabilitation des corridors (900 km) de transhumance (réhabilitation des pistes de transhumance avec des arbres fourragers et des petits points d'eau, pour canaliser le déplacement des animaux) Réhabilitation/aménagement des pistes (1436 km) de transhumance dans les forêts classées 	
	<p>2.3. Infrastructures diverses pour renforcer la cohésion sociale dans les zones rurales</p>	<ul style="list-style-type: none"> Aménagement de points d'eau, points de lavage des mains, toilettes, clôtures « vertes », dans les écoles et centres de santé ruraux Construction des infrastructures (voirie, drainage, éclairage public, espaces publics, terrains de jeu et espaces culturels pour les jeunes.) dans les centres urbains de niveau tertiaire 	
	<p>2.4. Reboisement</p>	<ul style="list-style-type: none"> Création de bosquet villageois. Plantation d'arbres dans les écoles, hôpitaux, le long des routes et plan d'eau. 	

Composantes	Sous composantes	Sous projets/Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
	<p>2.5 Appui au développement des Moyens Intermédiaires de Transport</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboration de la stratégie de mobilité en milieu rural dans le Nord du pays, • Mise en œuvre d'une opération pilote en faveur de groupements féminins. 	<p>tranchées/ fosses lors travaux d'aménagement des voies ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brûlures corporelles liées au bitume et équipements chauds lors des travaux d'enrobage des voies ; - Infections respiratoires aiguës liées aux émanations gazeuses du bitume lors des travaux d'enrobage des voies ; - Infections alimentaires liées à la consommation d'aliments et/ou d'eaux impropres sur les sites des travaux et activités du projet ; - Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS) et de Harcèlement sexuel (HS) d'employés lors des travaux et d'exploitation des infrastructures ; - Morsures de reptiles et piqûres d'insectes lors d'intervention dans les zones boisées/ herbacées/ marécageuses/ étangs ; - Noyade lors des travaux d'aménagement des mares et étangs ; - Infections et propagation de la COVID 19 lors des travaux ; - Infections et propagation de Maladies Sexuellement Transmissibles (MST) et Virus de l'Immunodéficiência Humaine/ Syndrome d'Immuno- Déficience Acquise (VIH/SIDA) en cas de comportements sexuels risqués par les employés du projet ; - Conflits portant sur les ressources (eaux, foncier des sites d'emprunt de matériaux, etc. à utiliser dans le cadre des activités du projet ; biens agricoles et sociaux-économiques détruits lors des activités, etc.) avec les communautés des zones de

Composantes	Sous composantes	Sous projets/Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
			<p>réalisation des travaux/ activités du projet ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Brûlures corporelles suite à des incendies sur les sites d'intervention ; - Maladies (infections cutanées/ oculaires/ respiratoires, troubles digestifs, etc.) liées aux expositions aux poussières, aux rejets atmosphériques des véhicules (dioxyde de carbone, oxydes d'azote, suies, méthane, oxydes de soufre, etc.) lors des travaux ou autres produits dangereux (peintures, solvants, ciment, etc.) à utiliser dans le cadre des activités ; - Atteinte à l'intégrité physique lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire ; - Troubles psychologiques liés aux atteintes à l'intégrité physique dans les zones à risque sécuritaire ; - Phototoxicité oculaire (maladies dégénératives de la rétine et/ou du cristallin), perturbation du sommeil, maux de tête, etc. liés aux expositions récurrentes à la lumière des ordinateurs de travail.
<p>Composante 3 : Appui au cadre institutionnel, à la mise en œuvre du projet et renforcement des capacités</p>	<p>3.1 Renforcement des capacités des acteurs du secteur BTP</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formations, stages et voyages d'études en faveur des acteurs publics et privés du BTP, avec un accent particulier pour la gent féminine Renforcement des capacités d'associations des entreprises de travaux publics (GI-BTP). y compris l'INP-HB 	<ul style="list-style-type: none"> - - <u>Sante et sécurité au travail</u> : - - Électrocution ou électrisations liées aux contacts avec l'électricité (câbles électriques dénudés) ; - Traumatismes corporels/ psychologiques liés à la longue position assise - Traumatismes corporels/ psychologiques liés aux accidents de la circulation (collision du personnel par les véhicules de tierces personnes, etc.) ;
	<p>3.2 : Appui à la gestion du secteur routier</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Assistance à maitrise d'ouvrage, notamment en matière de programmation et suivi des activités, la gestion des contrats (y compris ceux basés sur la performance), 	

Composantes	Sous composantes	Sous projets/Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
		standards techniques ainsi que les aspects environnementaux et sociaux, l'analyse économique, gestion des eaux pluviales	<ul style="list-style-type: none"> - Traumatismes/ douleurs corporels liés à la manutention manuelle ; - Traumatismes / douleurs corporels liés aux chutes de plein pied suite à des glissements ou suite aux chutes dans les escaliers ; - Accidents de trajets dans le cadre de l'exécution des activités ; - Infections alimentaires liées à la consommation d'aliments et/ou d'eaux impropres ; - Violences Basées sur le Genre (VBG), Exploitation et d'Abus Sexuels (EAS) et de Harcèlement sexuel (HS); - Infections et propagation de la COVID 19 ; - Infections et propagation de Maladies Sexuellement Transmissibles (MST) et Virus de l'Immunodéficiência Humaine/ Syndrome d'Immuno-Déficiência Acquis (VIH/SIDA) ; - Brûlures corporelles suite à des incendies ; - Maladies (infections cutanées/ oculaires/ respiratoires, troubles digestifs, etc.) liées aux expositions aux poussières, aux rejets atmosphériques des véhicules (dioxyde de carbone, oxydes d'azote, suies, méthane, oxydes de soufre, etc.) lors des travaux ou autres produits dangereux (peintures, solvants, ciment, etc.) à utiliser dans le cadre des activités ; - Atteinte à l'intégrité physique lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire ;
	3.3 Appui à la gestion du secteur routier.	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie nationale des routes rurales (cadre institutionnel, modalités de programmation, standards techniques, financement etc.) • Stratégie nationale d'entretien routier • Stratégie d'adaptation du secteur routier aux changements climatiques • Outils divers de suivi de la performance du secteur routier 	
	3.4 Appui à la sécurité routière en milieu rural	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en œuvre du programme de sensibilisation des communautés et élèves • Formation des inspecteurs de sécurité routière à la pratique des audits, y compris sur les routes non revêtues. 	
	3.5 : Appui à l'agenda Climat	<ul style="list-style-type: none"> • Réhabilitation et la réalisation des installations météorologiques 	
Composante 4 : Appui à la gestion du projet	4.1 Assistance technique a la coordination du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Assistances techniques diverses en matière de : (i) élaboration des documents-cadre de sauvegardes environnementale et sociale ; (ii) Engagement Citoyen, y compris administration du Mécanisme de Gestion des Plaintes ; (iii) Suivi-Evaluation 	
	4.2 Audits	<ul style="list-style-type: none"> • Audits techniques des travaux • Audits HSE • Vérificateur Indépendant des conditions de décaissement basés sur la performance 	

Composantes	Sous composantes	Sous projets/Activités	Principaux risques liés à la main d'œuvre
	4.3 : Gestion du projet	<ul style="list-style-type: none"> • Financement des salaires et des frais de déplacement du personnel de l'UCP et d'autres agences d'exécution associées qui ne sont pas couverts par le financement de contrepartie ; • Assurer la diffusion de l'information publique globale sur le projet • Audits financiers ; • Financement des coûts de fonctionnement et les équipements de l'UCP 	<ul style="list-style-type: none"> - Troubles psychologiques liés aux atteintes à l'intégrité physique dans les zones à risque sécuritaire ; - Phototoxicité oculaire (maladies dégénératives de la rétine et/ou du cristallin), perturbation du sommeil, maux de tête, etc. liés aux expositions récurrentes à la lumière des ordinateurs de travail. - Risques liés au traitement équitable des travailleurs et à la non discrimination

Au regard des activités prévues et des risques évoqués, il convient de noter *à priori*, que les travailleurs devant intervenir sur les voies de circulation (routes interurbaines, pistes inter-rurales, voies intra-urbaines et intra-rurales) sont plus exposés que les travailleurs devant intervenir sur des travaux d'infrastructures non linéaires (marchés, espaces publics, école, centres de santé, plateformes de groupage de produits agricoles, etc.). En effet, ceux-ci, en plus d'être exposés aux risques directement liés à leurs activités, sont aussi fortement exposés à des risques exogènes : véhicules conduits par tierces personnes (risques d'accident), rejets atmosphériques des véhicules circulant dans les zones d'intervention ainsi que les émissions de poussière associées, pluies et réduction des conditions sécurisées de travail (glissement des voies de circulation, visibilité réduite des tiers automobilistes, etc.).

Tableau 4 : Risques professionnels et leurs facteurs

N°	FACTEURS DE RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
1	Conditions de travail et d'emplois	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ; - Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ; - Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ; - Faible, voire non prévention et protection des travailleurs contre les risques liés aux bruits, odeurs, fumées, poussières, etc. (troubles auditifs, infections respiratoires, etc.) ; - Risques d'EAS / HS notamment pour les femmes - Non-fourniture / non-utilisation de l'équipement de protection personnel
2	Discrimination et inégalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> - Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de, entre autres, la nationalité, le genre ou l'appartenance

N°	FACTEURS DE RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
		<p>à d'autres régions ivoiriennes, sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Non-respect de l'accès à l'information sur les droits de travail ; - Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants).
3	Organisation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ; - Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ; - Discrimination ou mesure en représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.
4	Travail des enfants	<ul style="list-style-type: none"> - Embauchage d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale, aux obligations selon les conventions internationales de l'Organisation International du Travail (OIT) adoptées par le pays et à la NES 2 ;
5	Travail forcé	<ul style="list-style-type: none"> - Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré ; - Emploi de victime de trafic humain.
6	Santé et Sécurité au Travail (SST)	<ul style="list-style-type: none"> - Troubles musculosquelettiques, accidents de trajet, atteinte à l'intégrité physique ou troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire, etc. chez le personnel de l'UGP et des entrepreneurs ; - Accidents et traumatismes physiques et psychologiques associés lors des trajets ou lors de missions de terrain ; - Traumatismes corporels liés aux manutentions manuelles (transport de charge, béquillage...) tels que les troubles musculosquelettiques et les lombalgies ; - Exposition des travailleurs à des substances dangereuses, notamment les peintures, solvants, le bitume, le ciment, etc. ; Irritabilité des yeux ou trouble de la vision - Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ; - Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ; - Utilisation de la machinerie en mauvais état ; - Risque d'incendie dû à l'ignition de combustibles par une flamme ou un point, risque d'intoxication, d'asphyxie et de brûlures ; - Propagation des MST, y compris le Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immunodéficience Acquis (VIH/SIDA) en cas de comportements sexuels risqués ; Risques liés aux chutes de plain-pied - Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène;

N°	FACTEURS DE RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
		<ul style="list-style-type: none"> - Accidents du travail par causes mécaniques qui sont essentiellement le fait des diverses machines utilisées, mais aussi de toutes sortes d'outils utilisés dans la transformation. Ce sont d'une part les machines ou les outils présentant un danger lié à leur mobilité, ou les organes de travail qui s'avèrent dangereux par leur caractère acéré, tranchant ou contondant, ou encore qu'ils soient soumis à des mouvements dangereux, mécanismes tournants ou alternatifs, etc. ; - Substances dangereuses, incluant les déchets dangereux et le stockage incorrect de ses substances et déchets ; - Conflits liés à l'utilisation des ressources tels que l'eau et le foncier, les actes de vandalisme portant sur les équipements et produits acquis dans le cadre des activités du projet, l'atteinte accidentelle aux biens socio-économiques des communautés, etc. ; - Atteinte à l'intégrité physique (agression), vol, troubles psychologiques lors d'intervention dans les zones à risque sécuritaire ; - Risque EAS/HS. - Manque de formation pour faire le travail en toute sécurité. - Absence d'EPI approprié pour les activités de travail. - Conflit avec les communautés riveraines. - Exposition à des zones boisées et boisées où il peut y avoir des morsures, des reptiles et des maladies vectorielles.
7	Nature des contrats	<ul style="list-style-type: none"> - Sanctions (paiement de pénalités, mises en demeure et suspensions d'activités, etc.) des structures publiques compétentes (inspection du travail, caisse nationale de prévoyance sociale, etc.) liées au non-respect de la législation nationale du travail et des plans de gestion de la main d'œuvre dans les contrats ; - Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels.

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

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

2.2.2. Approches d'identification fine et d'évaluation des risques dans le cadre des activités et sous-projets du projet

Les risques indiqués à la section 2.2.2 du présent PGMO ont été identifiés sur la base des données générales sur les activités et sous-projets définis à ce stade du projet. Dans le cadre de la mise en œuvre des activités et sous-projets, ces risques feront l'objet d'identification et d'évaluation approfondies afin de définir des mesures préventives et de gestion pertinentes et efficaces desdits risques. A cet effet, les indications ci-après devront, au moins, être prises en compte pendant la planification et l'exécution des activités du projet.

Ces fines identification et évaluations pourront se faire dans le cadre (i) des Etudes/ Constats d'Impact Environnemental et Social (EIES/ CIES) des sous-projets, (ii) des Plans Particuliers de Sécurité et de Protection de la Santé (PPSPS) préalables à l'exécution de certains travaux et (iii) pour toute activité pour laquelle elles sont jugées pertinentes.

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

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

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

- la loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire ;
- la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire ;
- la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale modifiée par l'Ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012 ;
- la loi 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction publique en République de Côte d'Ivoire ;
- la loi n° 62-405 du 7 novembre 1962 portant organisation du régime des pensions civiles ;
- Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de Santé et Sécurité au Travail (CSST) ;
- Décret n°2015-532 du 20 Juillet 2015 relatif au Comité de Santé et de Sécurité au Travail qui régit les travailleurs du secteur privé et les contractuels. Cette loi précise également les droits et les obligations des travailleurs et des employeurs, ainsi que les modes de recrutement, les mécanismes des plaintes survenues dans le cadre du travail, les conditions de résiliation de contrats ou de cessation de travail et les mécanismes de traitement des conflits de travail tant individuels que collectifs ;
- Décret n° 98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail ;
- le décret no 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail ;
- Décret n°96-204 du 7 mars 1996 relatif au travail de nuit ;
- le décret 68-82 du 9 février 1968 portant réparation pécuniaire accordée aux agents de l'État en cas de maladie contractée en service ou d'accident, survenu dans l'exercice de leurs fonctions ;
- Décret n°2019-118 du 06 février 2019 relatif à la formation professionnelle par apprentissage ;
- Arrêté interministériel N° 026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des programmes et programmes financés ou cofinancés par la Banque mondiale ;

- l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

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

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

3.1. Contrat et conditions de travail

3.1.1. Contrat

Les employés sont informés de toutes retenues et déductions à la source qui sont effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements en vigueur. Les structures/organes d'exécution ainsi que les sous-traitants mettront à la disposition (avec une explication dans des termes compréhensibles) de tout travailleur nouvellement recruté toutes les informations nécessaires et informeront le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat :

- le salaire, les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables sont consignés au niveau du contrat du travail (qui sera remis à chaque travailleur), et le statut de la fonction publique ;
- Le contrat de travail prévoit :
 - la rémunération ;
 - la révision de la rémunération ;
 - les heures et conditions de travail ;
 - les assurances et couvertures sociales ;
 - les congés de maternité et annuels ;
 - l'adhérence à une organisation syndicale ;
 - le droit à un mécanisme de gestion de plaintes ;
 - le droit à la formation sur les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail ;
 - les rémunérations relatives aux heures supplémentaires et le travail durant les jours fériés et les dimanches
 - les conditions des congés ;
 - la responsabilité des travailleurs ;
 - la responsabilité de l'employeurs ;
 - les conditions de résiliation.

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

3.1.2. Temps de travail

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

Durée de travail

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

Heures supplémentaires

La durée journalière de travail, pourra à titre temporaire, être prolongée au-delà de la durée normale applicable à l'entreprise, à l'établissement ou à l'exploitation, en cas de surcroît extraordinaire de travail en vue de maintenir ou d'augmenter la production. Les heures de travail effectuées, dans ce cas, seront considérées comme heures supplémentaires et donneront lieu aux majorations de salaire prévues par les conventions collectives ou les accords d'établissement.

Ces majorations ne peuvent être inférieures aux taux ci-après :

- 15 % de majoration pour les heures effectuées de la 41^{ème} à la 46^{ème} heure ;
- 50 % de majoration pour les heures effectuées au-delà de la 46^{ème} heure ;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de nuit ;
- 75 % de majoration pour les heures effectuées de jour, les dimanches et jours fériés ;
- 100 % de majoration pour les heures effectuées de nuit, les dimanches et jours fériés.

Repos hebdomadaire et congés

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

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

3.1.3. Liberté d'association

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

3.2. Contrat rémunérations et avantages sociaux

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

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

Les rémunérations pour les consultants du projet, sont régies par les textes de la Banque mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenants au compte

du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et emploi de consultants par les emprunteurs de la Banque mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014.

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

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

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

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

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

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

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

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

Le Code du Travail fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités de santé chargé de l'étude des conditions de santé et de sécurité au Travail dans lesquelles sont assurées la protection et la santé des travailleurs. Il veille à l'application des prescriptions législatives et réglementaires et contribue à l'éducation des travailleurs dans ledit domaine (Article 42.3).

4.1. Textes législatifs et réglementaires nationaux et leurs principales dispositions en matière de santé et sécurité au travail

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

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

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

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

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

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

Dossier d'évaluation des risques professionnels

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

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

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

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

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

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

Suivant l'ampleur des travaux à réaliser, toutes les parties qui emploieront des travailleurs collaboreront activement avec ces derniers pour les consulter résolument et leur permettre de comprendre les obligations en matière de SST et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions.

Ceci dans le but de fournir des informations aux travailleurs du projet, les former à la sécurité et la santé au travail et leur distribuer gratuitement des équipements de protection individuelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Numéro de Convention	Nom	Date	Statut	Dispositions pertinentes applicables au projet
	et de négociation collective, 1949			<ul style="list-style-type: none"> - Protection adéquate des organisations des travailleurs et employeurs contre tout acte d'ingérence dans leur établissement, fonctionnement et leur administration ; - Encouragement et promotion du développement et l'utilisation de mécanismes de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs et les organisations des travailleurs, en vue de réglementer les conditions de travail et d'emploi aux moyens de conventions collectives.
C-105	Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957	05 Mai 1961	En vigueur	Engagement à réprimer et à ne recourir à aucune forme de travail forcé ou obligatoire comme moyen de coercition, d'éducation, de punition, de discipline du travail ou comme méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins de développement économique.
C-111	Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958	05 Mai 1961	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> - Considération de non discriminatoire, de toute distinction, exclusion ou préférence à l'égard d'un emploi particulier fondée sur les exigences inhérentes à celui-ci ; - Promotion par des méthodes adaptées (aux conditions et aux pratiques nationales), à l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi et de profession.
C-138	Convention sur l'âge minimum, 1973	07 Fév 2003	En vigueur	<ul style="list-style-type: none"> - Conformité de l'âge minimum d'emploi avec les dispositions législatives et réglementaires nationales ; - Admission à tout type d'emploi ou de travail qui, par sa nature ou les circonstances dans lesquelles il est exercé, est susceptible de compromettre la santé, la sécurité ou la moralité, de personne âgée d'au moins 18 ans.
C-182	Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999	07 Fév 2003	En vigueur	Interdiction des pires formes de travail des enfants (formes d'esclavage ou pratiques analogues à l'esclavage, travaux susceptibles de nuire à la santé, à la sécurité ou aux mœurs).

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

5. PERSONNEL RESPONSABLE

Le projet sera mis en œuvre par une Unité de Gestion du Projet (UGP) qui sera créée à cet effet. L'UGP travaillera en collaboration avec des structures/ organes publics tels que le Fonds d'Entretien Routier (FER), Agence de Gestion des Routes (AGEROUTE), la Société de Développement des Forêts (SODEFOR), Société d'Exploitation et de Développement Aéroportuaire, Aéronautique et Météorologique (SODEXAM) ; Directions Régionales du Ministère de l'Équipement et de l'Entretien Routier dans les régions d'intervention, les Conseils Régionaux, les autorités administratives pour la mise en œuvre des activités en lien avec les populations bénéficiaires.

Le Spécialiste en Passation des Marchés de l'UGP (i) sera chargé du recrutement de tous les principaux fournisseurs et prestataires (sous-traitants), (ii) s'assurera de l'intégration des clauses de gestion

sécurisée de la main d'œuvre dans les contrats desdits fournisseurs et sous-traitants, (iii) suivra l'exécution des contrats en lien avec les autres spécialistes de l'UGP dont en particulier le/la Spécialiste en Sauvegarde Environnementale, le/la Spécialiste en Sauvegarde Sociale, le Responsable Administratif et Financier. Par ailleurs, il s'assurera en lien avec le Responsable Administratif et Financier de la prise en compte des droits sociaux, administratifs et économiques ainsi que des conditions sécurisées de travail de l'ensemble du personnel de l'UGP en lien avec le Responsable Administratif et Financier.

Les principaux fournisseurs, prestataires, sous-traitants seront chargés du recrutement de leurs travailleurs selon les besoins des cahiers de charges, des Termes de Référence (TDR) et des spécifications techniques, bien que les finances soient gérées par l'UGP. Ils veilleront à la mise en œuvre des dispositions et mesures du présent PGMO et se conformeront aux textes législatifs et réglementaires qui leur sont applicables. A cet effet, ils porteront une attention particulière sur :

- les conditions de recrutement et des coûts et modalités de rémunération de leurs personnels ;
- les mesures de prévention de l'exposition de leurs personnels aux risques ;
- les conditions d'hygiène et de sécurité d'exécution des activités par leurs personnels (assainissement, affichages et signalisations, Equipements de Protection Individuelle, éclairage des lieux de travail, équipements de travail conformes aux normes, manipulation sécurisée des matières et substances dangereuses, protection contre les risques physiques et chimiques, etc.) ;
- la formation et la sensibilisation de leurs personnels sur les risques auxquels ils sont exposés ainsi que les dispositions et mesures de prévention et de leur gestion ;
- l'information des usagers des voies devant bénéficier des investissements du projet et des populations des zones de réalisation des travaux ;
- la prévention et la gestion des risques issues de l'évaluation complète des risques des activités qu'ils auront à mener dans le cadre du projet ;
- l'élaboration de documents spécifiques de prévention et de gestion de la santé et sécurité (Plan Particulier de Sécurité et de Protection de la Santé, Plan de Sécurité Routière, etc.) et la mise en œuvre effective de leurs contenus.

Ces points d'attention seront également suivis par l'UGP relativement à son personnel (travailleurs directs). L'UGP mettra en place tous les dispositifs et prendra toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les entrepreneurs qui engagent des travailleurs contractuels sont des entités légalement constituées et fiables, et qu'ils ont mis au point des procédures adéquates de gestion de la main-d'œuvre répondant aux exigences de la NES n°2 de la Banque Mondiale et des textes nationaux en la matière.

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

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

Le suivi de la mise en œuvre du PGM, y compris les conditions de travail, en matière de santé, hygiène et de sécurité, sera assigné au Spécialiste en Sauvegarde Environnementale qui travaillera en lien avec le/la Spécialiste en Sauvegarde Sociale (SSS). Ce (cette) dernière assurera le suivi de la mise en œuvre du code de conduite sensible à l'EAS/HS à faire approuver et signer par les travailleurs.

De plus amples données sur les responsabilités du personnel de l'UGP sont indiquées dans le tableau 1.

Le mécanisme des plaintes des travailleurs sera mis en place, géré et suivi par l'UGP en collaboration avec les structures/ organes impliquées dans la mise en œuvre du projet, des principaux fournisseurs/ prestataires/ sous-traitants et toute personne jugée utile. Le comité des plaintes formé pour résoudre les différentes plaintes, inclura des représentants des travailleurs et de l'entreprise concernée.

6. FORMATION DES TRAVAILLEURS

Dans un but de promotion sociale et d'adaptation à l'évolution économique et technologique, le travailleur est en droit de bénéficier de la formation professionnelle continue et du perfectionnement professionnel. L'employeur en liaison avec les organismes de formation professionnelle continue organiseront la formation des travailleurs selon le besoin.

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

Le coût de la formation professionnelle est à la charge de l'employeur,

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

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

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

A cet effet, l'UGP s'assurera :

- du strict respect :
 - des dispositions et exigences des textes juridiques nationaux en matière de santé, sécurité et conditions de travail y compris les instructions et recommandations du Gouvernement relativement à la COVID-19 ;
 - des dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale ;
 - des principes de prévention que sont :
 - éviter le risque (y compris l'application des mesures barrières contre la COVID-19, EAS/HS) ;
 - évaluer les risques qui ne peuvent être évités ;
 - combattre le risque à la source ;
 - adapter le travail à l'homme en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et de production en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la sécurité ;
 - tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
 - remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins dangereux ;

- planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (notamment en ce qui concerne les risques liés aux harcèlements moraux) ;
 - prendre des mesures de protection collectives en leur donnant la priorité sur les mesures de protections individuelles ;
 - donner les instructions et formations appropriées aux travailleurs ;
 - mobiliser les ressources matérielles indispensables à la prévention et la lutte contre la COVID-19 ;
- de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions et mesures prévues dans le présent PGMO y compris l'allocation du budget nécessaire et la responsabilisation de certains membres de son personnel ;
 - de l'élaboration et la mise en œuvre des dispositions et mesures spécifiques de prévention et de gestion de la santé et la sécurité des personnes y compris les situations d'urgence (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) dans le cadre de l'exécution de sous-projets soumis en la matière ;
 - que tous les principaux fournisseurs/ prestataires / sous-traitants des travaux fournissent des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs personnels dédiés à la soumission de leurs offres et veilleront à leur mise en œuvre effective à travers les contrats ;
 - du suivi régulier de la mise en œuvre des dispositions et mesures du présent PGMO, prendra systématiquement les mesures correctives, préventives et correctives qui s'imposent pour la garantie de la santé et sécurité des employés, puis actualisera au besoin le présent PGMO ;
 - de la prise de sanctions (suspension de prestations avec application de pénalités de retard, rupture de contrat, exclusion de tous les appels d'offres émis par le projet, etc.) à l'encontre des principaux fournisseurs/ prestataires/ sous-traitants qui ne se conformeront pas aux dispositions et mesures prévues conformément à la gestion de leurs mains-d'œuvre (dispositions et mesures qui seront incluses dans leurs contrats).

Cette politique sera respectée pendant toute la durée du projet.

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

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

- un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas au code de conduite sera signé par tous les travailleurs du projet et fera l'objet de formations régulières (la base générale de ce code, est proposée en annexe II) ;
- une campagne de sensibilisation particulière aux dangers relevant des différents secteurs et activités du projet devrait être menée, afin de s'y prémunir ;
- l'intégration et le suivi des dispositions de santé, de sécurité au travail et plus généralement des clauses environnementales et sociales dans les contrats des prestataires ;
- la substitution ou l'élimination de conditions d'exposition aux substances dangereuses pour les travailleurs ;
- l'utilisation des équipements de travail conformes et en bon état ainsi que des Equipements de Protection Individuelle (EPI) normalisés et adaptés aux risques ;

- le stockage sécurisé des substances et déchets dangereux (peinture, solvants, huiles hydrauliques usagées, etc.) ainsi que leur traitement/ gestion conformément aux dispositions réglementaires ;
- la présence de personnel en charge de la gestion des aspects santé et de sécurité et un suivi régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail pour le projet ;
- l'information et la sensibilisation à la sécurité routière afin de prévenir et minimiser les accidents ;
- la prise en compte des mesures barrières de sécurité dans le cas de la pandémie de la COVID-19.

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

7.3. Quelques mesures spécifiques relatives à la prévention et la gestion des risques

Cette section évoque certaines mesures spécifiques jugées pertinentes dans le cadre des activités du projet. Elle fournit des indications spécifiques permettant une prévention et une gestion rationnelle des risques. Elles serviront de références dans le cadre de la planification et la réalisation des activités et sous-projets tout en veillant à les adapter et les approfondir suivant le contexte de chaque activité et sous-projet.

7.3.1. Affichage et signalisation

En termes d'affichage, un certain nombre de consignes, d'adresses, de numéros d'urgence et d'informations sur l'entreprise et les travaux devront faire l'objet d'affichage permanent (pendant toute la durée des travaux et activités) ou temporaire selon le cas sur les sites des travaux ou les bases techniques/ vies.

Les données à afficher devront porter sur (liste non exhaustive) :

- le service médical du travail ;
- le service de secours d'urgence ;
- les consignes d'incendie ;
- les adresses et numéros de téléphone de l'inspecteur du travail ;
- les noms et prénoms et numéros téléphoniques des responsables en charge de la santé et sécurité des prestataires/ sous-traitants des travaux ;
- la convention ou accord collectif de travail ;
- le règlement intérieur ;
- la durée du travail ;
- les départs en congés ;
- les moyens d'accéder au mécanisme de règlement des plaintes, y compris la voie permettant de soumettre confidentiellement des plaintes sensibles telles que les EAS/SH
- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'information du personnel en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou en intérim sur les postes en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) à pourvoir dans l'entreprise.

Relativement à la signalisation, sur les lieux de travail, un pictogramme appliqué sur un panneau participe à la signalisation de santé et de sécurité, qui peut revêtir d'autres formes, lumineuses ou sonores. La signification du panneau dépend de sa forme, de sa couleur et du pictogramme utilisé. Elle

concerne aussi bien le balisage des voies de circulation que l'accès aux différents lieux où s'exerce l'activité pour informer les transporteurs, les visiteurs, les populations riveraines, etc.

Les panneaux de signalisation de santé et sécurité au travail concernent principalement la prévention des accidents de travail et maladies professionnelles, la prévention des incendies, les premiers secours, la circulation sur les sites des travaux et d'intervention, les risques physiques, chimiques ou biologiques.

Dans le cadre des signalisations :

- les pictogrammes doivent être aussi simples que possible sans détails inutiles à la compréhension ; les pictogrammes peuvent être légèrement adaptés ou plus détaillés à condition que leur signification soit équivalente et qu'aucune différence ou adaptation n'en obscurcisse la signification ;
- les dimensions des panneaux doivent garantir une bonne visibilité ;
- les panneaux doivent être installés dans un endroit bien éclairé et facilement accessible et visible (soit à l'accès à une zone pour un risque général, soit à proximité immédiate d'un risque déterminé ou de l'objet à signaler) ;
- les panneaux doivent être simples, résistants et compréhensifs par tous ;
- les panneaux de signalisation temporaires sont enlevés dès que le risque disparaît ;
- les panneaux du Code de la route peuvent être utilisés pour signaler certaines obligations : limitation de vitesse, sens interdit, etc.

7.3.2. Sécurité incendie

Pour qu'il y ait incendie, il faut l'association de trois éléments que sont :

- un combustible : plastiques, bois, papier, tissus, huiles, ... ;
- un comburant : oxygène de l'air ;
- une énergie d'activation : flamme, électricité, température,

Pour éteindre un incendie, il faut supprimer l'un des trois éléments :

- suppression du combustible par isolement ;
- suppression du comburant par réduction de l'oxygène ; ou
- Suppression de l'énergie d'activation par abaissement de la température.

Les moyens d'extinction d'un incendie selon la classe de feux sont indiqués dans le tableau 9.

Tableau 6 : Données sur les agents d'extinction des classes de feux

Classe de feux	Exemples	Agents extincteurs
Classe A - Feux de solides (feux secs)	Bois, Cartons, Papiers, Tissus, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Eau pulvérisée ; - Jet plein ou jet diffusé ; - Eau + mouillants ; - Mousse ; - Poudres ABC.
Classe B - Feux de liquides ou de solides liquéfiables (feux gras)	Hydrocarbures, Alcools, Huiles, Peintures, Plastiques, etc.	<ul style="list-style-type: none"> - Poudres BC et ABC ; - CO₂ ;

Classe de feux	Exemples	Agents extincteurs
		- Mousse ; - Hydrocarbures Halogénés.
Classe C - Feux de gaz	Gaz de ville, Butane, Propane, etc.	Poudres BC et ABC
Classe D : Feux de métaux	Sodium, Aluminium, Magnesium, etc.	Poudre spéciale
Classe E : Feux d'origine électrique	-	CO ₂

Il faut veiller à ce que les extincteurs soient : (i) en nombre suffisant, (ii) adaptés aux risques d'incendie, (iii) vérifiés semestriellement conformément à la réglementation, (iv) faciles d'accès, (v) repérables et utilisables par le personnel proche, (vi) accessibles en hauteur et (vii) les plus légers possible pour le personnel féminin. Par ailleurs, aucun produit ni matières stockées ne doivent cacher la visibilité et l'accès au matériel incendie. Le personnel devra bénéficier de formation d'utilisation des extincteurs.

Concernant toujours la sécurité incendie :

- **les dégagements** qui ne servent pas habituellement de passage pendant la période de travail doivent être signalés par la mention « sortie de secours ». Les panneaux de signalisation doivent être opaques ou transparents, lumineux, et regroupés avec l'éclairage de sécurité ;
- **l'éclairage de sécurité** : il intervient en cas de défaillance de l'éclairage normal et doit permettre l'évacuation sûre et facile des personnes ainsi que les manœuvres assurant la sécurité ;
- **les moyens d'alerte** : la détection peut être humaine ou automatique. Pour l'alerte de secours, en fonction de l'organisation du travail (de nuit, travail posté), le chef des chantiers des travaux devra mettre en place une procédure pour prévenir les sapeurs-pompiers en cas d'incendie.

7.3.3. Bruit et vibrations

BRUIT

Pour préserver la santé et la sécurité des employés et des populations des localités de la zone du projet, l'entreprise des travaux devra mettre en œuvre les recommandations suivantes :

- limiter la vitesse de circulation des véhicules et engins à 30 km/h en agglomération ;
- éviter le fonctionnement des engins et véhicules lorsqu'ils ne sont pas prêts à l'emploi ou les éteindre à la fin de service ;
- entretenir régulièrement les engins afin de maintenir leur état de fonctionnement normal ;
- éviter les travaux de nuit afin de limiter les nuisances sonores (cessation des travaux dès 18 heures à proximité des zones habitées) ;
- mettre à la disposition des travailleurs des EPI adaptés, particulièrement des masques à poussières et exiger leur port
- respecter les limites de bruit tel que spécifiées par les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires générales de la Banque Mondiale (Directives EHS, 2007) ;
- Sensibiliser les conducteurs sur le respect des instructions relatives à l'utilisation des klaxons.

- La **réalisation d'un état des lieux** avec mesurage par rapport aux prescriptions minimales de sécurité et de santé des travailleurs. Ces prescriptions en fonction des niveaux sonores sont indiquées dans le tableau 10.

Tableau 7 : Prescriptions générales par rapport aux expositions aux niveaux sonores

Niveau d'exposition	Notes d'application sonore quotidienne
75 dB(A) *	Niveau seuil : valeur au-dessous de laquelle une exposition continue et/ou répétitive ne produit aucun effet nocif pour la santé et la sécurité des travailleurs. Notons cependant que les connaissances scientifiques actuelles ne permettent pas de définir des niveaux précis d'exposition couvrant tous les risques pour la santé, notamment en ce qui concerne les effets non auditifs du bruit.
80 dB(A) *	Niveau d'action : (i) information des travailleurs, (ii) protection individuelle à la demande et (iii) droit à la surveillance médicale si ce niveau est dépassé.
85 dB(A) ou 135 dB (niveau de pression acoustique de crête)	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les salariés concernés, mesurer périodiquement leur exposition en cas de modification susceptible d'accroître le bruit ; - Mettre à la disposition des travailleurs exposés des protecteurs individuels adaptés ; - Informer les travailleurs exposés sur les risques, sur les moyens mis en œuvre pour les prévenir, sur le rôle de la surveillance médicale spéciale, les former en conséquence.
90 dB(A) ou 140 dB (niveau de pression acoustique de crête)	<p>Outre les mesures précédentes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - établir et mettre en œuvre un programme de mesures de nature technique ou d'organisation du travail destiné à réduire l'exposition des travailleurs concernés au bruit ; - prendre toutes les dispositions pour que les protecteurs individuels soient utilisés ; - signaler de façon appropriée les lieux de travail bruyants.
105 dB(A)	Si le niveau d'exposition sonore quotidienne atteint 105 dB(A), il faut réglementer les lieux.

(*) un niveau sonore d'exposition quotidienne inférieur à 85 dB(A) n'exclut pas la possibilité d'un niveau de pression acoustique de crête égale ou supérieure à 135 dB(A) entraînant des mesures spécifiques (3^{ème} et 4^{ème} ligne du tableau).

NB : Bien que les activités soient connues nous ignorons au stade actuel du projet, les matériels qui seront mobilisés et leur niveau sonore. A la phase de mise en œuvre, l'entreprise élaborera un PGES chantier qui précisera les engins qu'elle compte mobiliser, évaluera leur niveau de bruit et proposera les mesures d'atténuation et de bonnes pratiques conformément aux normes de la Banque mondiale et à la législation ivoirienne en matière de santé et sécurité au travail.

VIBRATIONS

La prévention technique passe par l'aménagement des postes de travail et la mise en place d'amortisseurs de vibrations au niveau des outils. L'aménagement de temps de repos est important.

7.3.4. Matières dangereuses et déchets dangereux

Le tableau 11 donne un peu plus de détails sur les risques liés à des matières dangereuses et déchets dangereux.

Tableau 8 : Risques liés aux potentiels matières dangereuses et déchets dangereux liés aux activités du projet

	Produits dangereux	Risques et conséquences
Produits utilisés	* hydrocarbures : essence, gasoil	- incendie ; - explosion.
	- peintures ; - apprêts ; - solvants ; - vernis.	- affections broncho-pulmonaires ; - affections cutanées ; - affections oculaires.
	Produits de nettoyage.	- irritations ; - allergies.
	Produits contenant du plomb.	- troubles digestifs ; - troubles sanguins.
	Acide sulfurique : manipulation.	Saturnisme.
		Brûlures.
Produits émis	* poussières	- affections broncho-pulmonaires ; - affections cutanées ; - affections oculaires.
		- irritations ; - allergies ; - infections.
	* poussières d'amiante contenues dans les garnitures de frein	- asbestose ; - cancers.
	* gaz d'échappement : oxyde de carbone	- maux de tête ; - fatigue ; - vertige ; - nausées.
		- perte de connaissance ; - asphyxie.
	* dégagement d'hydrogène : recharge des batteries	- explosion ; - incendie.

Les Fiches de Données de Sécurité (FDS) de toutes les matières dangereuses devront être acquises auprès des fournisseurs et identifier toutes les dispositions à respecter en termes de transport, de manipulation/ utilisation, de stockage, de protection du personnel et de gestion de leurs emballages vides.

7.3.5. Formations à la sécurité

Des formations pratiques et appropriées des travailleurs à la sécurité du travail devront être organisées. L'objectif est de former le salarié sur les précautions à prendre pour sa sécurité et celle des autres membres du personnel.

INFORMATION DES TRAVAILLEURS

Pour les différents risques suivants (non exhaustifs), l'information va porter sur :

- **les risques liés à la circulation sur les lieux de travail :**
 - les règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail ;
 - les chemins d'accès aux lieux dans lesquels l'agent est appelé à travailler, mais aussi aux vestiaires, etc. ;
 - les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre ;
 - les instructions d'évacuation pour le cas notamment d'explosion, de dégagement accidentel de gaz ou de liquide inflammable, si la nature des activités exercées le justifie ;
- **les risques liés à l'exécution du travail :**
 - les comportements et les gestes les plus sûrs en ayant recours, si possible, à des démonstrations ;
 - l'utilité des mesures de sécurité prescrites ;
 - les modes opératoires retenus s'ils ont une incidence sur sa sécurité ou celle des autres travailleurs ;
 - le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et les motifs de leur emploi ;
- **la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail :** le salarié doit recevoir les instructions nécessaires pour qu'il puisse, lorsqu'il est témoin d'un accident, prendre les dispositions concourant à la sauvegarde de la victime, sauvegarder sa propre intégrité physique.

FORMATIONS PRATIQUES ET APPROPRIÉES

Elle tient notamment compte :

- des salariés appelés à en bénéficier, de leur formation, de leur expérience professionnelle, de leur qualification, de la langue qu'ils parlent ou qu'ils lisent ;
- des risques propres à l'établissement, au chantier ou sur les sites d'intervention ;
- des risques auxquels le travailleur est exposé ;
- des tâches qui seront effectivement confiées au travailleur.

FORMATIONS POUR TOUS LES TRAVAILLEURS

Les formations doivent être dispensées de manière systématique :

- aux travailleurs nouvellement embauchés et intérimaires ;
- aux travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique de travail ;
- aux travailleurs qui reprennent leur activité après une absence de plus de 21 jours et pour lesquels les formations sont jugées pertinentes.

Une formation renforcée à la sécurité devra être mise en œuvre pour les travailleurs sous contrat de travail temporaire et à durée déterminée, affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité.

Ces formations sont également dispensées à l'occasion de certains événements tels que :

- la modification des conditions habituelles de circulation sur les lieux de travail ou dans l'établissement,
- la modification des conditions d'exploitation présentant notamment des risques d'explosion ou d'incendie,
- un accident du travail, une maladie professionnelle ou une maladie à caractère professionnel trouvant l'une de leurs origines dans les conditions de circulation sur les chantiers.

7.3.6. Equipements de Protection Individuelle (EPI)

Les équipements de protection individuelle devront être mis gratuitement à la disposition des travailleurs par l'UGP (pour les travailleurs directs du projet) et par les fournisseurs/ prestataires et sous-traitants (pour leurs personnels) lorsque toutes les mesures de protection collective et d'organisation du travail ont été mises en œuvre et qu'il persiste un risque.

Les EPI doivent être appropriés à la nature des risques rencontrés sur les lieux de travail/ chantiers et aux conditions de travail, c'est-à-dire qu'ils doivent répondre aux règles de l'ergonomie et être compatibles avec la réalisation de la tâche. Ces EPI devront faire l'objet d'entretiens, de réparations (pour ceux qui sont réutilisables) et de remplacements nécessaires. Les travailleurs doivent recevoir une formation sur la façon d'utiliser correctement l'EPI.

Pour le choix des EPI, il faudra réaliser un cahier des charges précisant les caractéristiques que doivent présenter les EPI à acquérir ainsi que leurs références normatives (en tenant compte de la configuration spatiale du poste de travail, la description de l'ensemble des tâches qui y sont réalisées et la nature des risques liés à ce poste). Il faut prendre connaissance de l'offre disponible sur le marché afin de commander un ensemble d'échantillons permettant de faire des tests au porté sur un certain nombre de travailleurs. Lorsque les tests sont satisfaisants, il devra être notifié aux fournisseurs de livrer chaque EPI avec sa notice d'instructions.

Des références normatives (Normes Européennes) de certains EPI sont indiquées en annexe III.

7.4. Procédures de gestion des situations d'urgence

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

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

Relativement à la réglementation nationale, notamment la loi n°99-477 du 02 août 1999 portant Code de la Prévoyance Sociale modifiée par l'ordonnance n°2012-03 du 11 janvier 2012, les travailleurs bénéficient, de la part de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale, des prestations que sont :

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

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

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

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

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

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

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

Les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent, au minimum, être classés, notamment le COVID-19. Les incidents graves doivent être rapportés à la Banque mondiale dans une bonne délai (24 heures).

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

7.5. Prise en compte des questions sanitaires liées au COVID-19

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

- La nomination d'un responsable de la santé et de la sécurité sur le site, qui aura le pouvoir d'émettre des directives pour maintenir la santé et la sécurité de tout le personnel autorisé à travailler sur le site et de prendre des mesures de protection pour éviter les accidents ;
- La veille sur le personnel du contractant pour adopter les mesures de distanciation et sanitaires appropriées dans leurs interactions avec les communautés avoisinantes ;
- Veiller, en collaboration avec les autorités sanitaires locales, à ce que le personnel médical, les installations de premiers secours, les services d'ambulance et tout autre service médical spécifié soient disponibles à tout moment sur le site ; et
- Veiller à ce que des dispositions appropriées soient prises pour répondre à toutes les exigences nécessaires en matière de bien-être et d'hygiène, et pour la prévention des épidémies.
- Ces mesures, et d'autres qui soient jugées appropriées, seront incorporées dans les appels d'offres et les contrats des contractants.

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

8. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI

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

Dans le cadre du Projet, afin de réduire au minimum les risques d'emploi des enfants, et en conformité avec les dispositions légales (arrêté n°2017-017 du 02 juin 2017), l'âge minimum d'admission à l'emploi dans le cadre du projet est fixé à dix-huit (18) ans. Il faudra également tenir compte des dispositions suivantes :

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

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

chacune d'elles, l'indication de leur date de naissance. Cette disposition applique également pour les autres secteurs concernés comme l'agriculture et l'élevage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.2. Procédure d'intégration et de suivi des travailleurs admissibles mineurs (18 ans)

Certaines tâches (tenue de registres, surveillances, information et sensibilisation, gestion d'outils de communication, etc.) au regard des activités du projet, pourraient être réalisées par des personnes mineures. Cependant, afin de s'assurer que les tâches et activités ne porteront pas préjudice aux mineurs, lesdites tâches et activités feront l'objet d'analyse préalable avant l'emploi des mineurs. Cette analyse se fera à travers 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. Cependant, ils feront l'objet d'un suivi rapproché afin de s'assurer que :

- les tâches/ activités n'interfèrent pas avec leur éducation (NES 2) ;
- les tâches/ activités pour lesquelles ils ont été recrutés n'ont pas évolué en termes de risques qui leur sont liés puis prendre les mesures nécessaires ;

- leur état de santé et intégrité physique ne soient pas 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.

9. CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU PROJET

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

9.1. Obligations contractuelles de l'employeur

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

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

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

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

9.2. Recrutement des travailleurs

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

9.3. Contrats de travail

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

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

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

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

Le contrat écrit contiendra les énonciations conformément aux dispositions réglementaires.

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

Ce préavis sera calculé de la manière suivante :

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

Un contrat à durée déterminée (CDD) est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat (Art 14.1 code du travail Ivoirien). Il prend fin soit à la date fixée. Le CCD peut être renouvelé au temps de fois mais la durée du contrat ne doit pas dépasser les deux ans. Ce type de contrat sera adapté aux journaliers ou consultant.

Contrairement au précédent, ce contrat ne comporte pas de précision de terme, c'est le contrat de droit commun qui peut cesser la volonté unilatérale du salarié ou celle de l'employeur qui dispose d'un motif légitime (Art 14.9 code du travail Ivoirien).

9.4. Rémunérations et avantages sociaux

9.4.1. Salaires

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

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

9.4.2. Paiement des heures supplémentaires

Conformément à l'article 1^{er} du décret n°96-203 du 07 mars 1996 relatif à la durée du travail, la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder :

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

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

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

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

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

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

9.4.3. Salaires et retenues à la source

Les travailleurs seront informés (d'une manière facilement compréhensible et accessible pour eux) de toutes retenues et déductions à la source qui seront effectuées sur leurs rémunérations conformément aux dispositions des lois et règlements du pays.

Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou du PGMO, et les travailleurs du projet seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites.

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

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

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

La retenue sur les salaires ne peut pour chaque paie, excéder la quotité saisissable dont les taux sont fixés par la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 (Article 34.2.)

9.5. Travail forcé

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

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

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

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

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

L'UGP procèdera à une surveillance et un suivi constant afin de déceler à temps tout risque éventuel de travail forcé lié à la main-d'œuvre à travers le contrôle des contrats et du versement régulier du salaire des employés.

9.6. Non- discrimination et égalité des chances

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

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

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

9.7. Inclusion du Genre

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

9.7.1. Principes

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

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

9.7.2. Actions

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

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

- la formation « d'agents du genre » qui seront en charge de la mise en œuvre et du suivi du plan d'actions, de l'appui à l'intégration du genre dans le projet ;
- former les chefs de projet et les superviseurs à l'égalité des sexes dans la promotion des employés, en fonction de leur performance;
- la mise en place d'outils pratiques pour faciliter la prise en compte du genre dans les interventions.

9.8. Liberté syndicale et liberté d'association

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

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

9.9. Dispositions relatives au travail des enfants

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

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

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

Le projet n'emploie pas des personnes âgées de moins de dix-huit (18) ans pour tout rôle, y compris les travaux non dangereux ou l'apprentissage.

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

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

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

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

9.10. Sanctions disciplinaires

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

9.10.1. Conditions

La sanction disciplinaire obéira aux conditions présentes :

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

Sont interdites :

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

9.10.2. Refus de la sanction

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

9.10.3. Sanctions applicables

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

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

Avertissements (informel et formel)

L'Avertissement est une lettre qui réprime le comportement fautif du salarié et l'invite à faire des efforts. L'avertissement est une sanction mineure. Mais lorsqu'il est inscrit dans le dossier du salarié,

on ne peut plus le considérer vraiment comme une sanction mineure puisqu'il pourra avoir des conséquences sur son avenir professionnel.

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

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

Licenciement (cessation d'emploi)

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

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

10.1. Généralités

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

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

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

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

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

Ces formations permettront de présenter :

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

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

Les plaintes potentielles dans le cadre du projet se déclinent en deux (2) catégories notifiées dans le tableau 12.

Tableau 9 : Catégories types et exemples de plaintes potentiels dans le cadre du projet

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

10.3. Principes de prévention des plaintes

La prévention des plaintes dans le cadre du projet, Sera assurée par ; ;

- Une campagne d'information et de sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes impliquées dans la mise en œuvre du PGM, y compris sur la façon d'accéder au MGP (y compris pour les plaintes sensibles) ;
- Des inspections/ contrôles/ audits réguliers de la mise en œuvre de dispositions et mesures et prendre des mesures anticipatoires afin d'éviter ou minimiser les plaintes.

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

10.4. Dispositions et mécanismes de gestion des plaintes

10.4.1. Organes de gestion des plaintes

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

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

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

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

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



Figure 1. Structure du MGP des plaintes liées au travail

Les plaintes sensibles ne seront jamais soumises à un comité de médiation. Elles seront traitées de manière confidentielle, afin d'éviter les représailles.

La procédure de gestion des griefs du Projet de Connectivité Inclusive et d'Infrastructures Rurales dans le Nord de la Côte d'Ivoire (PCR NCI) comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

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

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

Le traitement des plaintes liées au VBG ne se traitera pas la même manière. L'enregistreur des plaintes se doit porter la plainte au Spécialiste en Sauvegarde Sociale (SSS) de l'UGP tout en ne mentionnant pas l'identité de la victime.

La vérification et l'action sont sous la responsabilité de l'entreprise. Pour que le système de gestion des plaintes fonctionne correctement, les plaintes doivent impérativement être traitées dans des délais déterminés et courts. Le Tableau 13 ci-dessous indique les délais prévus pour chaque étape du traitement des plaintes.

Tableau 10. Délais pour le traitement de plaintes

Etape/Niveau de traitement	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (en jours)
Traitement Niveau 1	Déclaration, enregistrement Réception et enregistrement de la plainte	Entreprise	1
	Accusé de réception	Entreprise	Immédiat
	Tri et traitement Examen préliminaire, classement et constitution du dossier de plainte	Entreprise	1 à 5
	Enquête et traitement de la plainte Séance avec le plaignant et le Comité de Gestion des Plaintes de 1 ^{ère} instance		7
	Notification de la 1^{ère} instance Préparation et rédaction de la décision de 1 ^{ère} instance	Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	7
	Exécution de la décision du comité en cas d'accord	Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	2

Etape/Niveau de traitement	Action	Responsable	Délai maximum de traitement ouvrable (en jours)
	Suivre la mise en place des décisions	Comité de gestion de plaintes de 1 ^{ère} instance	7
	Rédaction du Procès-verbal en cas de désaccord	Secrétaire de séance et plaignant	5 à partir de la notification de la résolution de 1 ^{ère} instance
	Formulation d'une appelation	Plaignant	15 à partir de la notification de la résolution de 1 ^{ère} instance
Traitement Niveau 2	Analyse et traitement de la plainte Séance avec le plaignant et le Comité de Gestion des Plaintes de 2 ^{ème} instance	Comité de médiation	10
	Délibération par le Comité de Gestion des Plaintes de 2 ^{ème} instance	Comité de médiation	2
	Notification de la 2^{ème} instance Préparation et rédaction de la décision de 2 ^{ème} instance	Comité de médiation	1 à 5
	Exécution de la décision de la 2 ^{ème} instance en cas d'accord	Comité de médiation	20
	Rédaction d'un Procès-verbal en cas de désaccord. Possibilité pour le plaignant de saisir l'inspection de travail ou la justice	Secrétaire de séance et plaignant	5 à partir de la notification de la résolution de niveau 2
Suivi & clôture	Suivre la mise en place des décisions	SSS de l'UGP	60
	Clôturer le cas	SSS de l'UGP	Le temps nécessaire jusqu'à ce que les décisions aient été mises en place à satisfaction
Traitement au niveau judiciaire	Suivi du dossier par le Spécialiste en Développement Social de l'UCP en cas de recours judiciaire	Spécialiste en Développement Social de l'UCP	10
	Les délais de traitement des plaintes à la justice dépendent du traitement des dossiers par la justice.		

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

10.4.2. Mesures à prendre pour le traitement des plaintes

Une attention toute particulière sera donnée aux réclamations et plaintes provenant des personnes vulnérables¹ et une assistance spéciale sera assurée par l'Entreprise de manière à ce que ces personnes puissent subvenir à leurs vulnérabilités et limitations socioéconomiques.

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

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

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

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

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

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

¹ Individus ou groupes qui risquent davantage de souffrir des effets de la plainte et/ou sont plus limités que d'autres dans leur capacité à supporter les effets de la plainte et/ou la procédure de traitement de la plainte. A titre d'exemple, les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à la NES n°2).

10.5. Plaintes dites sensibles

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

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

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

■ Violence basée sur le genre (VBG)

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

■ Exploitation et Abus Sexuel / Harcèlement Sexuel :

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

■ Fautes lourdes

Selon l'article 18.8 du Code du Travail de Côte d'Ivoire, peuvent être considérées comme fautes lourdes² sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente les faits ou comportements d'un travailleur ayant lien avec ses fonctions et rendant intolérable le maintien des relations de travail.

² A titre d'exemples, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, sont considérés comme fautes lourdes (i) **les manquements aux obligations professionnelles** (absences irrégulières, abandon de poste, refus de rejoindre le poste d'affectation, refus d'assurer le service, insubordination, manquement aux règles de la morale professionnelle, violation du secret professionnel, corruption ; détournement de fonds ou de biens, abus de confiance, mauvaise manière de servir, etc.), (ii) **infractions de droit commun**

10.5.1. Options pour porter plainte

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- Boîtes à suggestion accessible à tous dans les communautés où les bénéficiaires peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulés par écrit ;
- Une heure par semaine est réservée aux bénéficiaires qui désirent se rendre au bureau d'une organisation³ et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre de la l'entreprise ou du syndicat des travailleurs, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé.
- Un numéro de téléphone (de préférence un numéro vert) où les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non-anonyme (selon leur choix) au sujet du projet.
- Une période est réservée à la fin de chaque assemblée du syndicat des travailleurs pour permettre aux bénéficiaires de faire part de leurs inquiétudes et plaintes au personnel local, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles.

Toutes ces voies de dénonciations doivent être discutées avec les travailleurs 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.

10.5.2. Les comités de traitement de plaintes sensibles

Le présent Mécanisme de Gestion des Plaintes dites « Sensibles » est conforme au MGP pour les plaintes sensibles qui a été élaboré pour le projet. Il prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes, le où la Spécialiste en Développement Sociale (SSS) de l'UGP a un rôle essentiel et l'autre pour le personnel des constructeurs.

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

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l'UGP :
 - o La/le spécialiste en Développement Social de l'UGP ;
 - o Une ONG locale spécialisée dans les VBG sera en charge de la réception des plaintes
- Un Comité de plaintes sensibles au niveau des entreprises (pour le cas d'un sous-traitant et son personnel), pour le cas dans le domaine du travail. Ce comité sera composé de :
 - o Une ONG locale spécialisée dans la VBG, en charge de la réception des plaintes au niveau des travailleurs. Cette ONG devra référer les plaintes à l'UGP.

(commises par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ou hors de l'exercice de ses fonctions mettant en cause son honorabilité, sa respectabilité et le crédit de l'Administration qui l'expose à des sanctions disciplinaires), etc.

³Une organisation peut être identifiée pour recevoir les plaintes dites sensibles. Elle sera alors formée sur les principes directeurs en matière d'EAS / HS.

- Un Comité éthique au niveau de l'UGP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :
 - o Le coordonnateur du projet ;
 - o La/le Spécialiste Développement Social du projet ;
 - o La/le représentant (e) du personnel de l'entreprise d'où provient la plainte.

Une ONG locale avec une expertise avérée en VBG sera identifiée et formée sur l'EAS / HS par un/une expert(e), en matière de VBG selon les standards de la Banque mondiale et ses principes directeurs, afin de faciliter l'accomplissement des tâches suivantes :

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

Une plainte peut se faire selon les voies orales et/ ou écrites. Dans le cas d'une plainte orale ou verbale, le point focal de l'ONG 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 référée suite à sa plainte, le cas échéant.

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 la 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.

10.5.3. Délai et feedback après la dénonciation de plaintes dites sensibles

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

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

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

Toute communication relative à une plainte doit être faite de manière confidentielle et sécurisée.⁴

10.5.4. 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 personnel formée et autorisée à le faire, la/le spécialiste en Développement social de l'UGP, un/une membre d'une ONG locale chargée de recevoir les plaintes, ou représentant/e HSE de l'entreprise. Elle 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 appliqué. Cela inclut l'orientation de la survivante vers des structures compétents identifiés à l'avance en matière d'EAS/HS dans divers domaines, notamment la santé et les services médicaux le soutien psychosocial et l'hébergement. Les structures relatives à l'EAS/HS doivent accompagner la survivante tout au long du processus et jouent un rôle essentiel en les informant de l'avancement de l'évolution de la gestion de plainte de la planification de sa sécurité, en particulier lorsque des sanctions sont envisagées ou seront bientôt appliquées. Le rôle des structures se limitera à l'appui aux survivantes, selon leur mandat. Cela comprendra la prise en charge psychosocial, médical et légal. Les structures recevront les référencements et confirmeront d'avoir reçu l'individu confidentiellement et selon des 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 formées sur les principes directeurs en matière d'EAS/HS avant le début de leurs investigations. Suite à la vérification faite par le comité, il relève de la responsabilité de l'employeur du staff impliqué de prendre les sanctions administratives pertinents, selon le code de conduite du projet et la législation pertinente (voir section suivante).

10.5.5. Mesures disciplinaires

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

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

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

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

⁴ Aucune mention relative au sujet sensible ne sera mentionnée tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

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 aient participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, 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.

10.5.6. Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles

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

Ces indicateurs concernent :

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

10.5.7. Clôture et archivage de la plainte

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

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

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

10.5.8. Evaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre MGP

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

10.5.9. Diffusion de l'information sur le MGP

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

Le président du comité ou son représentant à chaque niveau doit communiquer à chaque occasion opportune de l'existence d'un mécanisme de gestion de plaintes et encourager le personnel de l'entreprise à y recourir.

Les informations seront diffusées à tous les niveaux aux fins de permettre aux éventuels plaignants de bien connaître les procédures du MGP pour les utiliser en cas de besoin. Le numéro de téléphone, les adresses postales et courriel du Projet seront rendus publics. Concernant spécifiquement les plaintes relatives à l'EAS / HS et qui portent notamment sur le harcèlement sexuel, le travail sexuel, les pratiques religieuses et les traditions néfastes, la spécialiste en Développement Social 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 aux travailleurs de l'entreprise.

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

Les supports seront dans un lieu accessible sous une forme et dans une langue qui soit accessibles au public. La mise à disposition des informations aux employés utilisera notamment les affichages, les quarts d'heure de sécurité, les réunions de direction, etc. Par ailleurs, l'information sera affichée dans les différentes base de l'entreprise de sorte que toute personne puisse la consulter.

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

Une campagne de communication pour informer le personnel sera organisée et financée par l'entrepreneur.

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

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

- Type d'EAS / HS ;
- Lieu de l'incident ;
- Service de prise en charge dont a bénéficié le/la survivante- ;
- Actions futures.

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

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

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

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

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

L'Unité de gestion du Projet de Connectivité Inclusive et d'Infrastructures Rurales en Côte d'Ivoire (PCR-CI) utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail.

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

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

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

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

L'âge minimum de 16 ans sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent PGMO.

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

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

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

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

- Soumission mensuelle de rapports par le fournisseur à la coordination du projet, concernant les incidents et les accidents ;

- Visites mensuelles sur place (au minimum) et rapportage : Spécialiste en Sauvegardes Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Social (SDG) ;
- Suivi des préoccupations ou des problèmes à l'aide du registre de surveillance : Coordination du Projet de Connectivité Inclusive et d'Infrastructures Rurales dans le Nord de la Côte d'Ivoire (PCR NCI) ;
- Évaluation des besoins des entrepreneurs. Cela comprend la formation, les dossiers de SST, les certifications et autres ;
- L'identification des besoins de formation est consignée dans le calendrier de formation des fournisseurs : Coordination du Projet de Connectivité Inclusive et d'Infrastructures Rurales dans le Nord de la Côte d'Ivoire (PCR-NCI), Spécialiste en Sauvegarde Environnementale (SSE) et Spécialiste en Développement Sociale (SSD) ;
- Plans annuels de gestion de l'entrepreneur soumis à l'Unité de Gestion du Projet.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition du conseil régional, soit sur proposition des chefs de localités concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. L'âge minimum requis est de 16 ans selon la législation ivoirienne.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

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

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

13. EMPLOYES DES CONTRACTANTS DU PROJET

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

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

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

14. EMPLOYES DES FOURNISSEURS

Un « employé de fournisseur principal » est un travailleur employé ou recruté par un fournisseur principal chargé d'approvisionner le projet en fournitures et matériaux, et sur lequel le fournisseur principal exerce un contrôle, notamment sur la nature des tâches qu'il effectue, ses conditions de travail et son traitement. Les « fournisseurs principaux » sont les fournisseurs qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles.

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

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

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

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

CONCLUSION

Le Projet de Connectivité Inclusive et d'Infrastructures Rurales en Côte d'Ivoire (PCR-CI) au regard de ses composantes, aura une forte incidence sur l'amélioration des infrastructures rurales et d'infrastructures socio-économiques de base.

Le présent PGMO qui vient en complément des principaux documents de sauvegardes environnementale et sociale du projet, notamment le Cadre de Gestion Environnemental et Social (CGES), s'est focalisé sur une inclusion satisfaisante de toute la main-d'œuvre (qui sera mobilisée dans le cadre de l'exécution du projet) en termes d'emploi, de prévoyance sociale, de conditions de travail, de santé et sécurité et de gestion des plaintes.

Les principaux risques liés au projet ont été identifiés, des orientations ont été données pour l'approfondissement de leurs analyses, leur prévention et leur gestion et créer un cadre propice à la réalisation des activités par tous les travailleurs.

Ce document pour pleinement atteindre ses objectifs, doit faire l'objet d'une large diffusion couplée à des séances explicatives notamment auprès des travailleurs directs et fournisseurs, prestataires et sous-traitants.

Il devra également servir de manière effective, de référence, en plus des textes nationaux et de la NES 2 de la Banque mondiale, dans le cadre de l'analyse et la gestion des risques et de l'emploi lors de la préparation, l'exécution et le suivi des activités et sous-projets du projet.

ANNEXES

ANNEXE I : SYNTHÈSE DE TEXTES APPLICABLES AU PROJET EN MATIÈRE DE CONDITIONS SANTE ET SECURITE DE LA MAIN D'ŒUVRE

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

14	Décret n°98-38 sur les mesures générales d'hygiène en milieu du travail.	Journal officiel
15	Loi n° 96-766 du 03 octobre 1996 portant code de l'environnement.	Code de l'environnement
16	Décret n°98-40 sur le comité technique consultatif.	Journal officiel
17	Arrêté 1715 sur attribution d'agrément au personnel médical et paramédical des services de santé au travail.	Journal officiel
Dispositions en SST contenues dans le code du travail		
18	La loi n°64-290 du 1er août 1964 dans son livre IV fixe les dispositions en matière d'hygiène et sécurité dans les entreprises exerçant sur le territoire national.	
19	La loi n° 2015-532 du 20 Juillet 2015 portant code du travail a abrogé la n°95-15 du 12 janvier 1995.	
20	Article 43.1 du code du travail relatif à la procuration d'une Organisation d'un Service de Santé au Travail au profit des travailleurs qu'elle emploie.	
21	Article 41.3 du code du travail relatif à l'organisation des sessions de formation en matière d'hygiène et de sécurité au bénéfice des salariés nouvellement embauchés, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique.	
22	Article 41.7 du code du travail relatif à l'obligation des travailleurs du respect des consignes de Sécurité et Santé au Travail.	
23	Article 15 du décret N°96 206 du 07 mars 1996 relatif aux obligations des Membres du CSST en matière de secret professionnel lié à la sécurité et santé au Travail.	
24	Article 42.1 du code du travail relatif aux conditions d'obligation de la création d'un Comité de Santé, Sécurité au Travail et des conditions de travail.	
25	Décret n° 2020-955 du 9 décembre 2020 portant attributions, composition et fonctionnement du Comité de santé et sécurité au travail (CSST).	
26	Décret N°98-38 du 28 janvier 1998 relatif aux mesures générales d'hygiène en milieu du travail.	
27	Décret N°98-340 du 28 janvier 1998 relatif au Comité Technique Consultatif pour l'étude des questions intéressant l'hygiène et la sécurité des travailleurs.	
28	Décret N°2013-554 du 05 août 2013 portant Etablissement de la liste des maladies professionnelles indemnisables (Tableaux des maladies professionnelles indemnisables).	
29	Décret N°2013-554 du 05 août 2013 portant création, attributions, organisation et fonctionnement de L'observatoire National des Accidents de Travail et Des Maladies Professionnelles en Côte D'ivoire.	
Dispositions en SST contenues dans le code de Prévoyance Sociale		

30	La loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant modification du Code de prévoyance sociale inscrit dans les prestations de la CNPS, la prévention des risques professionnels.	
31	Loi n°99-477 portant code de prévoyance sociale.	
32	Articles 114, 116 et 117 relatifs aux sanctions en matière de SST.	
Aspects particuliers		
33	Loi n° 95-553 du 18 juillet 1995 et la loi n° 2014-138 du 14 mars 2014 portant code minier.	Code minier
34	Décret n°95-307 du 1er mars 1995 sur le benzène.	Livre IV du Code du travail
35	Loi n° 96-669 du 29 août 1996 portant code pétrolier.	Code pétrolier
36	Décret n°98-40 sur le comité technique consultatif.	Journal officiel
37	Loi n° 98-593 du 10 novembre 1998 relative à la protection contre les rayonnements ionisants et à la protection nucléaire.	Journal officiel
38-	Décret n°67-265 du 2 juin 1967 sur le travail des femmes.	Journal officiel
39	Décret n°89-02 du 4 janvier 1989 relatif à l'agrément, la fabrication, la vente et l'utilisation des pesticides.	Journal officiel
40	Loi n°98-594 du 14 novembre 1998 en faveur des personnes handicapées.	Journal officiel
Dispositions en SST contenues dans les NES 2 de la Banque mondiale		
41	Le paragraphe 24 précise les mesures relatives à la santé et la sécurité conformément aux dispositions de la présente section et prenant en compte les Directives ESS générales et spécifiques, l'accord juridique et le PEES.	
42	Le paragraphe 25 précise les conditions de conception et de mise en œuvre des mesures SST pour traiter les questions liées à l'identification des risques professionnels et de leur prévention, au renforcement des capacités des travailleurs du projet, à la consignation des AT/MP et à l'établissement des rapports.	
43	Le paragraphe 26 précise les exigences d'élaboration et de mise en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, assurer la compréhension des parties prenantes en matière de SST et promouvoir les dispositions.	

ANNEXE II : CANEVAS DE CODE DE CONDUITE

OBJECTIFS DU CODE DE CONDUITE

Le présent code de bonne conduite est fondé sur les valeurs de l'entreprise, les bonnes pratiques de la banque mondiale en matière de réduction des violences basées sur le genre (VBG), le harcèlement sexuel (HS) et la prévention des exploitations et abus sexuels (EAS)⁵.

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

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

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

Article 1 – DE LA DISCIPLINE GENERALE

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

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

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

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

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

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

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

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

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT aux travailleurs, sous peine de sanctions pouvant aller jusqu'au

⁵ Banque mondiale, Note de bonnes pratiques : Lutter contre les violences sexistes dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil, 28 septembre 2018.

licenciement, sans préjudice des éventuelles poursuites judiciaires par l'autorité publique, de :

- tenir des propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin ;
- avoir recours aux services de prostituées durant les heures de chantier et en dehors des heures de chantiers, et ce durant leur période d'engagement avec l'UCP
- Entretenir des rapports sexuels avec des personnes âgées de moins de 18 ans⁶
- Contracter mariage avec une personne de moins de 18 ans durant leur temps de service avec l'UGP
- Harceler sexuellement et/ou psychologiquement un-(e)- collègue (en particulier, mais sans s'y limiter, subalterne et/ou supérieur-e-s)
- avoir des comportements de violences physiques ou verbales dans les installations ou sur les lieux de travail ;
- attenter volontairement aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement ;
- commettre des actes de vandalisme ou de vol ;
- refuser de mettre en application les ordres donnés par sa hiérarchie et les procédures internes édictées par la Direction du chantier pour sa bonne marche ;
- faire preuve d'actes de négligence dans le cadre de ses fonctions ou d'imprudences entraînant des dommages ou préjudices à la population, aux biens d'autrui ou de l'Entreprise, à l'environnement ;
- avoir des comportements négligents vis-à-vis des règles d'hygiène et de santé notamment en rapport avec la lutte contre la propagation des IST et du VIH Sida, du COVID-19 et autres maladies transmissibles.
- quitter son poste de travail sans autorisation de la Direction du chantier ;
- introduire et diffuser à l'intérieur de l'entreprise des tracts et pétitions ;
- procéder à des affichages non autorisés sous réserve de l'exercice du droit syndical ;
- introduire sans autorisation dans l'entreprise des personnes étrangères au service sous réserve du respect du droit syndical ;
- emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;
- se livrer à des travaux personnels sur les lieux du travail ;
- introduire dans l'entreprise des marchandises destinées à être vendues pour son compte personnel ;
- divulguer tous renseignements ayant trait aux opérations confidentielles dont le Personnel aurait connaissance dans l'exercice de ses fonctions ;
- garer les véhicules de l'Entreprise hors des emplacements prévus à cet effet ;
- quitter son poste de travail sans motif valable ;
- consommer de l'alcool ou être en état d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels de chantier, ainsi que pour la préservation de l'environnement ;
- signer des pièces ou des lettres au nom de l'entreprise sans y être expressément autorisé ;
- conserver des fonds appartenant à l'entreprise ;
- frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail ;
- commettre toute action et comportement contraires à la réglementation et à la jurisprudence du droit du travail ;
- se livrer dans les installations de la société à une activité autre que celle confiée par l'Entreprise ;
- utiliser les matériels et équipements mis à sa disposition à des fins personnelles et emporter sans autorisation écrite des objets appartenant à l'entreprise ;

⁶ Conformément à la convention des Nations Unies relative aux droits des enfants. La méconnaissance de l'âge de l'enfant ne peut être invoquée comme moyen de défense. Le consentement de l'enfant ne peut pas non plus constituer un moyen de défense ou une excuse.

Article 2 – DE L’HYGIENE ET SECURITE

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

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

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

Ce centre de santé fournira aussi les soins d’urgence en matière de violences sexuelles⁷ commis sur les travailleurs-ses et/ou aux membres de la communauté. Le personnel dédié à cette tâche sera aussi formé sur la prise en charge médicale, et le système de référencement à d’autres services nécessaires- psychosociaux, juridiques, socio-économiques, etc.- en dehors de la base-vie, des cas de violences sexuelles afin de s’assurer que le service fourni est conforme aux recommandations de l’organisation mondiale de la santé (OMS).

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

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

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

IL EST NOTAMMENT OBLIGATOIRE :

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

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

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

- pénétrer et séjourner dans l’entreprise (dans le chantier ou atelier) en état d’ébriété ou sous l’effet de stupéfiants ;
- Consommer des boissons alcoolisées ou des stupéfiants pendant les heures de travail ;
- de faire pénétrer des professionnelles du sexe, des personnes non employées à des fins

⁷ La prophylaxie post exposition au VIH/Sida, la contraception d’urgence pour prévenir toute grossesse indésirée après un viol, le traitement des IST et autres conséquences physiques de cet acte

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

Article 3 – DU RESPECT DES DROITS HUMAINS

La personne humaine est sacrée dans sa dignité et ne peut faire l'objet d'un traitement inhumain, cruel et dégradant sous aucune forme. Par conséquent, les actes de barbarie suivants sont sévèrement réprimés :

De harcèlement moral

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

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

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

Des violences physiques

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

De proxénétisme, harcèlement et violences sexuels et pédophilie

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

de la faute, avec transmission des éléments caractéristiques de la faute pour les poursuites judiciaires à l'autorité publique compétente conformément aux textes légaux national .

De l'exploitation Economique et sexuelle des enfants

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

Article 4 – DU RESPECT DE L'ENVIRONNEMENT

IL EST FORMELLEMENT INTERDIT DE :

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

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

Article 5 – DES DROITS DE LA DEFENSE DES EMPLOYES

Des procédures disciplinaires :

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

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

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

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

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

Article 6 – PRINCIPALES FAUTES ET SANCTIONS

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

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

réparation civile ou en action de remboursement, le travailleur responsable.

Fautes	Sanctions
Trois jours de retards injustifiés dans la même quinzaine	Blâme
Mauvaise exécution du travail	Avertissement
Abandon du poste de travail sans motif	Avertissement
Refus d'obéir à un ordre du supérieur hiérarchique	Mise à pied de 1 à 3 jours
Introduction de marchandise dans le chantier pour vente	Mise à pied de 1 à 7 jours
Trafic illicite de marchandises ou boissons alcoolisées et autres articles dans les lieux de travail	Mise à pied de 1 à 8 jours
Etat d'ébriété pendant les heures de travail, entraînant des risques pour la sécurité des riverains, clients, usagers et personnels, ainsi que pour la préservation de l'environnement	Mise à pied de 8 jours
Absence non motivée d'une durée supérieure à une demi-journée, mais inférieure à 2 jours	Mise à pied de 1 à 8 jours assortie du non-paiement du salaire correspondant au temps perdu
Absence non motivée excédant 72 heures	Licenciement avec préavis ou sans préavis assorti du non-paiement du salaire correspondant aux heures d'absence
Bagarre sur le lieu de travail et tout autre manquement grave ou léger à répétition à l'intérieur de l'établissement	Licenciement sans préavis
Vol	Licenciement sans préavis
Propos et attitudes déplacés vis-à-vis des personnes de sexe féminin dans les lieux de travail	Licenciement avec préavis
Recours aux services de prostituées durant les heures de chantier ou en dehors des heures de travail, mais dans le cours de son contrat de travail	Licenciement sans préavis
Violences physiques et voies des faits dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Atteintes volontaires aux biens et intérêts d'autrui ou à l'environnement dans les lieux de travail	Licenciement sans préavis
Refus de mise en application des procédures internes de l'Entreprise malgré rappel de la part de la hiérarchie	Mise à pied de 15 jours
Dans le cadre du travail, négligences ou imprudences répétées ayant entraîné des dommages ou préjudices à la population, aux biens, à l'environnement	Licenciement sans préavis
Comportements négligents vis-à-vis des règles	Licenciement sans préavis

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

Article 7 – FORMALITES ET DEPOT

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

Il a été également :

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

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

Fait à [...] le [...]

CHAUSSURES DE SECURITE

Normes :	Marquage :
<ul style="list-style-type: none"> • EN 344 : définition des exigences et des méthodes d'essais. • EN 345 : exigences pour les chaussures de sécurité. • EN 346 : définition de la conception des chaussures de protection. • EN 347 : exigences pour les chaussures de travail. 	<ul style="list-style-type: none"> • S = embout résistant à 200 joules (5 niveaux de protection). • P = embout résistant à 100 joules (5 niveaux de protection). • O = chaussure de travail sans embout. • A = chaussure anti-statique. • C = chaussure conductrice d'électricité. • CI = chaussure isolante contre le froid. • E = absorption d'énergie au talon. • HI = chaussure isolante contre le chaleur. • HRO = résistance de la semelle à la chaleur de contact. • P = semelle anti-perforation. • WRU = chaussure résistante à la pénétration et à l'absorption d'eau.
Classification :	
<ul style="list-style-type: none"> • Classe I : produits en cuir et autres matériaux sauf ceux en plastique et caoutchouc • Classe II : produits tout caoutchouc ou plastique entièrement vulcanisés ou moulés 	

PROTECTION AUDITIVE

- EN 352-1, 352-2 et 352-3 : exigences de sécurité et méthodes d'essais (serre-tête, bouchons d'oreilles et serre-tête monté sur casque).
- EN 458 : recommandations relatives à la sélection, à l'utilisation, aux précautions d'emploi et à l'entretien.

Seuil d'audibilité			Seuil d'audition inconfortable		Seuil de douleur		Seuil de danger	
80 dB	85 dB	90 dB	100 dB	110 dB	120 dB	130 dB	140 dB	150 dB
* Usage permanent : bouchons d'oreille			* Casque antibruit				* Casque antibruit + bouchons d'oreille	
* Usage intermittent : arceaux antibruit			* Protections moulées				* Casque antibruit + protections moulées	
* Protections moulées								

LUNETTE DE PROTECTION

- EN 166 : protection de l'oeil contre divers dangers.
- EN 167 : définition des méthodes d'essais optiques.
- EN 168 : définition des méthodes d'essais autres qu'optiques.
- EN 169 : filtres pour le soudage.
- EN 170 : filtres pour l'ultraviolet.
- EN 171 : filtres pour l'infrarouge.
- EN 172 : filtres de protection solaire pour usage industriel.
- EN 175 : protection (yeux et visage) pour les travaux de soudage.
- EN 207 : filtres et protecteurs de l'oeil contre les rayonnements lasers (lunettes de protection laser).
- EN 208 : lunettes de protection pour les travaux de réglage sur les lasers et les systèmes laser (lunettes de réglage laser).
- EN 379 : filtres de soudage automatique.

Marquage avec la monture : D EN166 xxx F CE :

D	EN 166	xxx	F
Identification du fabricant	Numéro de norme	Symboles des domaines d'utilisation	Symboles de résistance mécanique
		3 = liquides	A = impacts haute énergie (190m/s *)
		4 = grosses particules de poussière (> 5 µm)	B = impacts moyenne énergie (120m/s *)
		5 = gaz et fines particules de poussière	F = impacts faible énergie (45m/s *)
		8 = arc électrique de court-circuit	S = solidité renforcée (12m/s *)
		9 = métal fondu et solides chauds	Peut être suivi du symbole T = résistance à l'impact à des températures extrêmes (-5 °C à + 55 °C)

3	1.2	D	1	F	8	K
Indique la filtration	Classe de protection indique la teinte de l'oculaire	Identification du fabricant	Classe optique	Symboles de résistance mécanique	Symboles des domaines d'utilisation	Spécifications optionnelles
2 et 3 : filtre ultraviolet (EN 170)	entre 1.2 et 7 pour les lunettes et les lunettes-masques		1 = port permanent	A = impacts haute énergie (190m/s *)	3 = liquides (gouttelettes ou projections)	K = détérioration des surfaces par de fines particules (antrayure)
4 : filtre infrarouge (EN 171)			2 et 3 = port occasionnel	B = impacts moyenne énergie (120m/s *)		4 = grosses particules de poussière (> 5 µm)
5 et 6 : filtre solaire (EN 172)				F = impacts faible énergie (45m/s *)	5 = gaz et fines particules de poussière	R = réflexion renforcée dans l'IR
1.7 à 7 : filtres de soudage (EN 169)				S = solidité renforcée (12m/s *)	8 = arc électrique de court-circuit	
				Peut être suivi du symbole T = résistance à l'impact à des températures extrêmes (-5 °C à + 55 °C)	9 = métal fondu et solides chauds	