

RÉPUBLIQUE DE CÔTE D'IVOIRE



Union-Discipline-Travail

# PROJET DES CHAINES DE VALEUR COMPÉTITIVES POUR L'EMPLOI ET LA TRANSFORMATION ÉCONOMIQUE (PCCET)

*Version finale*

## Plan de Gestion de la Main d'Œuvre (PGMO)

Mai 2021

## ÉTAT DES RÉVISIONS ET MODIFICATIONS

---

<b>Révision</b>	<b>Date</b>	<b>Nature de la modification</b>
<b>Version 00</b>	<b>17/12/2020</b>	
<b>Version 00 révisée</b>	<b>04/01/2021</b>	<b>Voir annotations</b>
<b>Version 01</b>	<b>14/01/2021</b>	<b>Voir annotations</b>
<b>Version 1 révisée</b>	<b>25/02/2021</b>	<b>Voir annotations</b>
<b>Version 2</b>	<b>02/03/2021</b>	<b>Voir annotations</b>
<b>Version 2 révisée</b>	<b>08/03/2021</b>	<b>Voir annotations</b>
<b>Version 2 révisée</b>	<b>11/03/2021</b>	<b>Voir annotations</b>
<b>Version finale</b>	<b>15/03/2021</b>	
<b>Retour</b>	<b>13/04/2021</b>	<b>Voir annotations</b>
<b>Version finale</b>	<b>20/05/2021</b>	

---

## ▪ SOMMAIRE

- SOMMAIRE 3
- TABLEAUX. 4
- LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES 5
- PRÉAMBULE 7
- 1. CONTEXTE .....8
- 2. OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.....10
- 3. DOCUMENTS DE REFERENCE ..... **Erreur ! Signet non défini.**
- 4. APERÇU DE L'UTILISATION DU PERSONNEL DANS LE CADRE DU PROJET. ....11
- 5. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : termes et conditions ..... **Erreur ! Signet non défini.**
- 6. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : Santé et Sécurité au travail (SST). ....26
- 7. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL ..... **Erreur ! Signet non défini.**
- 8. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI. ....31
- 9. SANCTIONS DISCIPLINAIRES .....38
- 10. INTÉGRATION DU GENRE DANS LE PROJET. ....45
- 11. DISPOSITIONS EN CAS D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES.....46
- 12. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES. ....47
- 13. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES. ....65
- 14. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES .....66
- 15. EMPLOYÉS DES PRINCIPAUX FOURNISSEURS. ....69
- 16. BUDGET ET MISE EN ŒUVRE DU PGMO .....70
- ANNEXES 71
- Annexe 1 : Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour les cas de violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE) 79
- Annexe 2 : Plan d'action MGP 82
- Annexe 3 : Exemple de contrat à durée déterminée. 84

## ▪ TABLEAUX.

**Tableau 1** : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP..... 12

**Tableau 2** : principaux risques liés à la main d'œuvre. .... **Erreur ! Signet non défini.**

**Tableau 3** : Plan d'action du Mécanisme des Plaintes ..... **Erreur ! Signet non défini.**

## ▪ LISTE DES ABRÉVIATIONS ET ACRONYMES

<b>AGR</b>	Activités génératrices de revenus
<b>BM</b>	Banque Mondiale
<b>BPISA</b>	Bonnes pratiques internationales du secteur d'activités
<b>CES</b>	Cadre Environnemental et Social
<b>CGES</b>	Cadre de Gestion Environnemental et Social
<b>CGP</b>	Comité de gestion des plaintes
<b>COVID 19</b>	Coronavirus Disease 2019
<b>EAS</b>	Exploitation et Abus Sexuels
<b>ESS</b>	Directive environnementale sanitaire et sécuritaire du Groupe de la Banque mondiale, relative à l'emploi et conditions de travail (Labor and Working Conditions)
<b>ESRS</b>	Environmental and social review summary of project
<b>GAB</b>	Guichet automatique bancaire
<b>HS</b>	Harcèlement Sexuel
<b>HST</b>	Hygiène et sécurité au travail
<b>GSST</b>	Groupement de Santé et Sécurité au Travail
<b>INSP</b>	Institut National de Santé Publique
<b>INPS</b>	Institut National de Prévoyance Sociale
<b>MPMEs</b>	Micro, Petites et Moyennes Entreprises
<b>MGP</b>	Mécanisme de gestion des plaintes
<b>MST</b>	Maladies sexuellement transmissibles
<b>NES</b>	Normes environnementales et sociales
<b>PEES</b>	Plan d'Engagement Environnemental et Social
<b>PGES</b>	Plan de Gestion Environnementale et Sociale
<b>PGMO</b>	Plan de Gestion de la Main d'Œuvre
<b>PCCET</b>	Projet de Chaines de Valeur Compétitives pour l'Emploi et la Transformation économique
<b>PMPP</b>	Plan de Mobilisation des Parties Prenantes
<b>SST</b>	Santé et sécurité au travail
<b>TDR</b>	Termes De Référence

<b>UCP</b>	Unité de Coordination du Projet
<b>UNOPS</b>	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
<b>VBG</b>	Violence basée sur le genre
<b>VCE</b>	Violences contre les enfants
<b>VIH/SIDA</b>	Virus de l'Immunodéficience Humaine/Syndrome d'immunodéficience acquise

## ▪ PRÉAMBULE

Le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque Mondiale entré en vigueur le 1er octobre 2018, prévoit diverses dispositions applicables aux pays membres emprunteurs pour tous les projets d'investissement financés par l'Institution. Ces dispositions sont regroupées dans des Normes Environnementales et sociales (NES).

Il s'agit notamment des :

- NES 1 « Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux » ;
- NES 2 « Emploi et conditions de travail » ;
- NES 3 « Utilisation rationnelle des ressources et prévention et gestion de la pollution » ;
- NES 4 « Santé et sécurité des populations » ;
- NES 5 « Acquisition des terres, restrictions à l'utilisation des terres et réinstallation involontaire » ;
- NES 6 « Préservation de la biodiversité et gestion durable des ressources naturelles biologiques » ;
- NES 8 « Patrimoine culturelle »,
- NES 9 « Intermédiaires financiers » et,
- NES 10 « Mobilisation des parties prenantes et information ».

Ces normes à la différence des politiques de sauvegardes environnementales et sociales, comportent davantage de mesures qui visent à maximiser, entre autres, la sécurité des populations et des travailleurs sur les sites des travaux, en offrant un cadre de travail sûr et sain. Ils devront progressivement remplacer la plupart des Politiques Opérationnelles / Procédures de la Banque (PO/PB), jusque-là utilisées pour assurer la conformité environnementale et sociale des projets d'investissement financés par la Banque mondiale.

En élaborant le présent Plan de Gestion de la Main d'œuvre, le PCCET choisit de s'engager avec ce nouveau cadre et énonce ainsi résolument, la prise en compte de la sécurité et des intérêts des populations et des travailleurs y compris la prévention contre l'EAS/HS dans sa mise en œuvre.

## 1. CONTEXTE

Le Projet des Chaînes de Valeur Compétitives pour l'Emploi et la Transformation (PCCET) s'inscrit dans le cadre du programme JET Emplois et transformation économique, du Groupe de la Banque mondiale. Il se pose comme une réponse du gouvernement de Côte d'Ivoire en collaboration avec la Banque mondiale, aux diverses problématiques liées à l'employabilité et à une plus grande compétitivité des entreprises. Et ce, en promouvant un modèle de développement inclusif.

Le PCCET se donne à cet effet comme objectif d'améliorer la compétitivité des chaînes de valeur appuyées, à accroître l'accès au financement pour les agriculteurs et les entreprises mal desservis et, en cas de crise ou d'urgence éligible, à y répondre rapidement et efficacement. Les activités du projet se concentreront plus particulièrement dans :

- Le district des savanes dans la partie Nord du pays comprenant les régions de la Bagoué (Boundiali), du Poro (Korhogo, Sinématiali) et du Tchologo (Ferkessedougou) pour la mangue ;
- Le district des lagunes au Sud du pays comprenant les régions de l'Agneby Tiassa (Tiassalé) pour l'ananas, des Grands Ponts et de la Mé (Adzopé) pour l'huile de palme ou le caoutchouc ;
- Le district du Bas-Sassandra comprenant la région de San-Pedro (San-Pedro, Tabou) et la région du Gboklè (Sassandra) pour l'huile de palme ou le caoutchouc ;
- Le district de la Comoé comprenant la région du Sud-Comoé (Aboisso, Bonoua) pour l'huile de palme ou le caoutchouc et l'ananas;
- Le district d'Abidjan pour le plastic ;
- Le district du Goh-Djiboua comprenant la région du Lôh-Djiboua

Le projet sera mis en œuvre sur une période de six (6) ans et est organisé autour de cinq (5) composantes structurantes qui sont :

- Composante 1 : Amélioration de la compétitivité des chaînes de valeur soutenues.
- Composante 2 : Amélioration de l'accès au financement dans les chaînes de valeur
- Composante 3 : Réformes politiques et renforcement institutionnel.
- Composante 4 : Coordination et gestion du projet
- Composante 5 : Composante intervention d'urgence (CERC).

Au niveau national, le projet permettra alors :

- Un meilleur accroissement des emplois de meilleure qualité ;

- L'augmentation de la productivité par la diversification, l'intégration internationale, la mise à niveau, etc. ;
- L'orientation vers l'exportation ;
- La connexion aux marchés ;
- Le renforcement des capacités des travailleurs ;
- L'accès au financement

Par la nature, les caractéristiques et l'envergure des activités envisagées dans le cadre de sa mise en œuvre, l'implémentation du projet est potentiellement associée à des risques et impacts environnementaux et sociaux majeurs y compris l'EAS/HS. C'est pourquoi il est classé « projet à risque substantielle » selon la législation nationale et les critères de classification environnementale et sociale de la Banque mondiale.

En conséquence, dans le cadre de la préparation du projet, divers instruments de sauvegarde ont été élaborés parmi lesquels, une Procédure de Gestion de la Main-d'œuvre (PGMO) qui fournit un cadre de travail sûr et sain et applique les aspects pertinents de la Norme Environnementale et Sociale 2 (NES 2) de la Banque mondiale, *Emploi et conditions de travail*.

L'objectif principal de la NES 2 étant de contribuer à l'amélioration des retombées des projets de développement, en traitant équitablement les travailleurs et en leur offrant des conditions de travail saines et sûres.

Le PGMO permettra alors à l'Unité de Coordination du Projet (UCP) de mettre en place des procédures appropriées de gestion de la main d'œuvre pour tous les travailleurs liés au projet, y compris les procédures relatives :

- Aux conditions de travail et d'emploi,
- Aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances pour les travailleurs du projet,
- À la protection des travailleurs vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, les enfants et les migrants ainsi que les travailleurs contractuels, communautaires et les employés des fournisseurs principaux,
- Au code de conduite sensible à l'EAS/HS à signer par tous les travailleurs du projet,
- Au mécanisme des plaintes liées à l'emploi et à la santé et la sécurité au travail.

Il vise également à empêcher le recours à toute forme de travail forcé et au travail des enfants, à fournir aux travailleurs des projets les moyens d'évoquer les problèmes qu'ils rencontrent sur leurs lieux de travail et à soutenir les principes de liberté d'association de conventions collectives des travailleurs en accord avec la législation de l'État de Côte d'Ivoire.

Ce Plan de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) est un document vivant qui sera réévalué, révisé et mis à jour au besoin tout au long de la mise en œuvre du Projet.

## **2. OBJECTIFS DU DOCUMENT DE PLAN DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE.**

Le PGMO du PCCET permet d'identifier et clarifier, conformément aux dispositions du code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire et aux exigences des NES, tous les problèmes spécifiques et potentiellement liés au travail pour tout travailleur direct ou indirect, mobilisé pour l'exécution des activités du projet.

Le plan de gestion permettra de créer un environnement de travail qui pourra :

- Respecter et protéger les principes et les droits fondamentaux des travailleurs ;
- Promouvoir l'Agenda pour le travail décent<sup>1</sup>, y compris le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances pour l'ensemble des travailleurs ;
- Instaurer, maintenir et améliorer une relation saine entre l'équipe dirigeante et les travailleurs ;
- Protéger et promouvoir la sécurité et la santé des travailleurs, notamment en favorisant des conditions de travail sûres et saines ;
- Empêcher le travail forcé et le travail des enfants ;
- Prévenir tous les travailleurs sur le respect strict de la prohibition de l'EAS/HS durant le cycle de vie du projet ;
- Protéger les travailleurs, notamment ceux qui sont vulnérables tels que les femmes, les personnes handicapées, âgée etc. ;

---

<sup>1</sup> Normes Environnementales et Sociales : <http://pub.docs.worldbank.org/en/83772152276205108/Environmental-and-social-Framework.pdf#page&zoom=80>

- Soutenir les principes de liberté d'association et de conventions collectives des travailleurs en accord avec le droit national ;
- Créer un mécanisme des plaintes pour les travailleurs.
- 

### **3. APERÇU DE L'UTILISATION DU PERSONNEL DANS LE CADRE DU PROJET.**

Dans le cadre de la mise en œuvre du PCCET, peut être recrutée, 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 dix-huit ans, ayant une bonne moralité et disposant des compétences requises.

La « personne morale », elle désigne toute entité (cabinets, bureaux d'étude, entreprises prestataires etc.) régulièrement constituée suivant les normes ivoiriennes et répondant aux critères et conditions des offres.

Les personnes physiques et les personnes morales dans le cadre de la mise en œuvre du PCCET, 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 et conformément aux dispositions du présent plan de gestion de la main d'œuvre.

#### **3.1. CARACTÉRISTIQUES ET TYPES DE TRAVAILLEURS DU PROJET**

On entend par « travailleurs du projet », toute personne physique ou morale, employée directement par l'unité de coordination du projet et/ou les agences d'exécution, les entreprises prestataires, les bureaux de contrôle, les travailleurs communautaires etc.

Le Projet fera appel à quatre (04) types de travailleurs :

- les travailleurs directs ;
- les travailleurs contractuels,
- les travailleurs communautaires ;
- les employés des fournisseurs principaux (d'intrants, ...).

### **3.1.1. Travailleurs directs**

Les travailleurs directs, désignent (suivant la NES2) : toute personne employée directement par le projet (y compris le promoteur du projet et/ou les agences de mise en œuvre du projet)) pour effectuer des tâches qui sont directement liés au projet.

Ils comprendront, de ce fait, les travailleurs tous types confondus de l'Unité de Coordination du Projet (UCP) et les consultants que le projet va contracter directement pour effectuer des travaux tout au long de sa mise en œuvre.

Ces travailleurs directs, même contractés en étant des consultants, qui disposent d'un contrat de 12 mois et plus et qui travaillent en plein temps et quotidiennement, seront définis comme étant le personnel permanent du Projet, et assureront en grande partie la mise en œuvre du Projet.

#### **3.1.1.1. Recrutement**

Le recrutement des travailleurs directs se conformera aux dispositions des procédures de passations de marché de la Banque mondiale.

Les travailleurs directs doivent satisfaire des critères précis pour être recrutés notamment :

- Disposer de riches expériences dans la mise en œuvre de projet de développement, notamment le développement rural et agricole ;
- Avoir une bonne connaissance de contextes locaux et sociaux des Régions d'intervention
- Connaitre les procédures et du Cadre environnemental et social de la Banque mondiale.

#### **3.1.1.2. Nombre de personnel**

L'UCP serait à un effectif estimé d'une vingtaine de personnes, en plus des consultants à recruter en fonction des spécialisations requises pour chaque sous-composante du projet, et des spécialistes en compétitivités recrutés par le projet. Les dits spécialistes seront basés dans les régions suivantes pour entreprendre des initiatives de renforcement de la compétitivité des chaînes de valeurs appuyées par le projet à:

- Korhogo, pour couvrir les districts des savanes et du Denguélé ;
- San Pedro, pour couvrir le district de Bas-Sassandra ;
- Abidjan pour couvrir les districts d'Abidjan, de Comoé, et des Lagunes

**Tableau 1 :** Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP.

Types d'emplois	Nombre	Compétences requises
Coordonnateur projet	01	Connaissances et expériences avérées en gestion des projets
Spécialiste en Gestion financière	01	Connaissances en Finances
Responsable Administratif	01	Spécialiste en Administration et gestion des Ressources Humaines
Spécialiste en passation des marchés	01	Connaissances en procédures de passation des marchés
Assistant 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 Santé, Hygiène et Sécurité	01	Santé, Sécurité au Travail
Spécialiste en Sauvegardes sociales	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.
Comptables	02	Maîtrise des procédures comptables
Secrétaires d'appui	02	Connaissance en gestion du secrétariat
Assistants de direction	02	Connaissance en gestion du secrétariat
Conducteurs de véhicules administratifs	02	Permis de conduire

		Expérience avérée en conduite de Véhicule Administratif
Agents chargés du ménage	01	
Agents chargé de la sécurité	01	
Total	20	

### 3.1.2. Travailleurs communautaires

Selon la définition de la NES 2, sont considérés comme ‘travailleurs communautaires’<sup>2</sup> les membres de la communauté mise à disposition par celle-ci à titre de contribution au projet, ou lorsque les sous-projets / activités sont conçus ou réalisés dans le but de favoriser le développement de proximité en offrant un filet de sécurité sociale (ex : vivres contre travail, ...) ou une assistance ciblée dans des conditions de fragilité.

Le Projet PCCET pourra faire appel à des travailleurs communautaires pour réaliser des activités selon l’approche à Haute Intensité de Main-d’œuvre (HIMO) ou de mobilisation communautaire. En effet, dans le cadre de la mise en œuvre des sous-projets communaux ou intercommunaux, on peut demander la contribution des populations bénéficiaires, qui peut prendre la forme de travaux communautaires.

D’autre part, les prestataires externes peuvent aussi recourir à la mobilisation des membres de la communauté, moyennant une rémunération pour ces travaux simples. Il importe de bien préciser que la main d’œuvre locale employée par les différents prestataires ne fait pas partie de cette catégorisation, mais appartient au groupe des travailleurs contractuels.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre approximatif des travailleurs communautaires requis pour la mise en œuvre du Projet

---

<sup>2</sup> Cf. paragraphe 34 de la NES 2

### **3.1.3. Travailleurs indirects**

Conformément à la catégorisation stipulée dans les NES 2 de la Banque, des travailleurs indirects, travailleurs contractuels, travailleront dans le cadre du projet. Ce sont des personnes employées ou recrutées par des tiers<sup>3</sup> (cabinets, parties prenantes du projet, entreprises qui ont un contrat avec le projet) pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles<sup>4</sup> du projet.

Les travailleurs contractuels sont liés au Projet à travers des contrats que leurs employeurs (les tiers) ont avec l'unité de gestion.

L'effectif du personnel contractuel étant directement lié au volume d'activités, les travailleurs contractuels seront dépendants des activités de conditionnement et de transformation. A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre des travailleurs contractuels requis au cours de la mise en œuvre du Projet.

;

L'effectif sera croissant de l'année 2 à l'année 7, en fonction de la montée en puissance des différentes activités, pour un maximum de 100 personnes en année 7.

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme des plaintes mis en place par l'UCP. Toutefois, il sera exigé aux tiers de mettre en place leur propre mécanisme de gestion des plaintes et feedback qui sera suivi par les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales de l'UCP.

### **3.1.4. Employés des fournisseurs principaux.**

Selon la NES 2, les employés des fournisseurs principaux constituent la quatrième catégorie des travailleurs du Projet. Ce sont, par définition, les personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du Projet.

Ces fournisseurs peuvent ne pas provenir des communes et des localités où se trouve projet. Dans ce cas, ce sont ces fournisseurs principaux qui recrutent à leur propre compte ces travailleurs locaux.

A ce stade, on ne peut pas encore estimer le nombre approximatif des employés des fournisseurs principaux requis pour la mise en œuvre du Projet.

---

<sup>3</sup> « Les tiers » peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires.

<sup>4</sup> Les « fonctions essentielles » d'un projet désignent les processus de production et/ou de services indispensables à la réalisation d'une activité spécifique sans laquelle le projet ne peut pas se poursuivre

#### **4. ÉVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES POTENTIELS LIÉS AU TRAVAIL ET A L'EMPLOI DE LA MAIN D'OEUVRE**

Le risque professionnel est la probabilité que le potentiel de nuisance du travail soit atteint dans les conditions d'exposition et/ou d'utilisation du travailleur. Les risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. Et, la mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Conformément à l'article 66 de la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout travailleur soumis au code aux dispositions du Code du Travail.

*Sont également considérés comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur,*

- (i) pendant le trajet de sa résidence au lieu du travail et vice-versa dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi,*
- (ii) 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.

La procédure de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles est prévue par les dispositions réglementaires nationales en la matière (article 80 et suivant du code de Prévoyance sociale.). En dehors des accidents de travail et maladies professionnelles, il existe d'autres risques notamment les travaux forcés, l'exploitation des enfants et autres incidents (par exemple les violences basées sur le genre).

Les incidents de travail (parfois considérés comme accidents par certains) sont des événements inattendus ayant une faible influence (à la différence de l'accident qui en a une forte) ou événement peu important en lui-même mais susceptible d'entraîner de graves conséquences (conflits sociaux locaux, problèmes de sécurité, etc.).

Une procédure d'accident et d'incident sera élaborée pour le projet et partagée avec tous les partenaires de mise en œuvre, afin que les accidents et les incidents soient enregistrés par tous et centralisés par l'UPC. Ces informations seront ensuite communiquées à la Banque dans les rapports trimestriels.

Des formations seront également organisées sur les accidents et les incidences et sur leur enregistrement correct. Par conséquent, un spécialiste de la santé et de la sécurité sera engagé pour le projet et chaque partenaire de mise en œuvre aura un représentant de la santé et de la sécurité ou plus, selon la taille de la main-d'œuvre.

Tous les coûts liés à un accident du travail, un incident ou une maladie de tout travailleur, qu'ils soient permanents ou temporaires, doivent être couverts par le projet.

#### **4.1. PRINCIPAUX RISQUES LIÉS À LA MAIN D'ŒUVRE.**

Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs du projet sont assez diversifiés. Ces risques sont liés, entre autres, aux conditions de travail et d'emploi, à la discrimination et l'inégalité des chances, à l'organisation des travailleurs, au travail des enfants, au travail forcé, à la santé et sécurité au travail (SST) et à la nature des contrats.

De fait, pour faciliter une meilleure prise en compte des procédures de gestion de la main-d'œuvre dans le cadre du projet, il sera fait obligation à l'UCP, à toutes les entreprises et tous les fournisseurs principaux de passer un contrat formel avec tous les travailleurs du projet quelles que soient la durée et la nature des prestations à fournir.

Le tableau ci-après illustre les principaux risques auxquels sera exposée la main-d'œuvre qui sera mobilisée par le projet.

**Tableau 2** : principaux risques liés à la main d'œuvre.

N°	FACTEURS RISQUES	RISQUES AU TRAVAIL
1	<b>Conditions de travail et d'emplois</b>	- Non-respect des droits des travailleurs en matière de temps de travail, de salaires, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé de maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale ;</li> <li>- Non-respect des préavis de licenciement et des indemnités de départ ;</li> <li>- Exposition aux bruits, odeurs, fumées, poussières, et autres polluants.</li> </ul>
2	<b>Discrimination et inégalité des chances</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Discrimination en matière de recrutement et de traitement des travailleurs du projet sur la base de caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné ;</li> <li>- Non-respect du principe de l'égalité des chances, du traitement équitable, des mesures disciplinaires et de l'accès à l'information ;</li> <li>- Discrimination à l'égard des personnes vulnérables (femmes, personnes handicapées, travailleurs migrants, et les enfants en âge de travailler) ;</li> <li>- Discrimination et développement de l'exploitation et d'abus sexuels et/ou d'harcèlement sexuel (EAS/HS).</li> </ul>
3	<b>Organisation des travailleurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect du rôle des organisations de travailleurs ;</li> <li>- Non-fourniture en temps opportun des informations nécessaires à des négociations constructives ;</li> <li>- Discrimination ou mesure de représailles contre les travailleurs du projet qui participent ou souhaitent participer à des organisations de travailleurs et aux négociations collectives ou à d'autres mécanismes.</li> </ul>
4	<b>Travail des enfants</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Embauche d'enfants n'ayant pas atteint l'âge minimum prescrit conformément à la réglementation nationale ;</li> </ul> <p>Conditions pouvant présenté un danger pour les enfants ayant dépassé l'âge minimum: <i>compromettre leur éducation ou nuire à leur développement physique, mental, spirituel, moral ou social.</i></p>
5	<b>Travail forcé</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Service exigé sous la menace d'une peine quelconque et pour lequel le(s) concerné(s) ne s'est (se sont) pas offert(s) de plein gré</li> </ul> <p>Emploi de victime de trafic humain.</p>

<p><b>6</b></p>	<p><b>Santé et sécurité au travail (SST)</b></p>	<p>Les risques de maladies professionnelles chez le personnel de bureau de l'UCP du projet et des agences d'exécution (troubles musculosquelettiques, accidents de trajet, etc.) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques d'accidents de la route lors des trajets ou lors de la mise à quai, des opérations de chargement/déchargement ou encore lors du bâchage et débâchage des remorques, etc.) ;</li> <li>- Les risques liés aux manutentions manuelles (transport de charge, béquillage...) tels que les troubles musculosquelettiques et les lombalgies ;</li> <li>- Exposition des travailleurs à des substances dangereuses ;</li> <li>- Accidents, maladies, handicaps, décès et autres incidents de travail ;</li> <li>- Manque d'accompagnement et d'assistance aux travailleurs victimes d'accidents de travail ;</li> <li>- Utilisation de la machinerie en mauvais état ;</li> <li>- Les risques industriels, « risques majeurs »: risque d'incendie dû à l'ignition de combustibles par une flamme, risque d'intoxication, d'asphyxie et de brûlures) ;</li> <li>- Propagation des MST et VIH/SIDA en cas de comportement sexuels risqués ;</li> <li>- Propagation de maladies liées au manque de respect des principes d'hygiène ;</li> <li>- Les risques liés à la manipulation d'engins mécaniques, à savoir les accidents du travail par causes mécaniques qui sont essentiellement le fait des diverses machines utilisées, mais aussi de toutes sortes d'outils utilisés dans la transformation. Ce sont d'une part les machines ou les outils présentant un danger lié à leur mobilité, ou les organes de travail qui s'avèrent dangereux par leur caractère acéré, tranchant ou contondant, ou encore qu'ils soient soumis à des mouvements dangereux, mécanismes tournants ou alternatifs, etc. ;</li> <li>- Les substances dangereuses, incluant les déchets dangereux et le stockage incorrect de ces substances et déchets ;</li> <li>- La pollution et la dispersion de substances toxiques, dans l'air, l'eau ou le sol, de produits dangereux avec une toxicité pour l'homme par inhalation, ingestion ou contact ;</li> <li>- Les risques que représentent les pathologies accidentelles de l'effort brutal : traumatismes musculaires et articulaires, hernies discales, hernies de la paroi abdominale ;</li> </ul>
-----------------	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les risques sanitaires du fait de la transmission de maladies infectieuses et épidémies tels que les MST, VIH/SIDA, etc.</li> <li>- la Covid 19</li> <li>- La propagation de maladies tels que les fièvres typhoïdes, causés par la mauvaise qualité de l'eau, l'insalubrité, la pollution de l'environnement pouvant être à l'origine de la propagation de diverses maladies ;</li> <li>- Les risques liés à des conflits socio – politiques.</li> <li>- L'absence de matériel de protection sur les chantiers.</li> </ul>
7	<b>Nature des contrats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non prise en compte des procédures de gestion de la main d'œuvre dans le contrat des tiers</li> <li>- Inaccessibilité du mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs contractuels.</li> </ul>

Si d'autres risques liés à la main-d'œuvre surviennent au cours de la mise en œuvre du projet, l'UCP réactualisera les procédures visant à prévenir d'autres impacts.

#### **4.2. MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES LIÉS À LA MAIN D'ŒUVRE.**

Pour atténuer les risques liés à la main d'œuvre, des mesures sont essentielles pour sécuriser les travailleurs et le cadre de travail:

Ces mesures relatives à la santé et à la sécurité appliquées dans le cadre du PCCET se conforment aux dispositions de la législation ivoirienne pour les secteurs d'activités concernés et aux exigences en matière de NES 2 de la Banque Mondiale.

- La veille réglementaire à travers l'application stricte des dispositions législatives et réglementaires en vigueur dans la législation nationale. En cas de changement, les travailleurs doivent être avertis ;
- Un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les VBG, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne s'y conforment pas. Il sera strictement appliqué et réduira les risques liés à l'afflux de main d'œuvre ;
- Un code de conduite notifiant clairement la prohibition de l'EAS/HS sera signé par tous les acteurs du projet et fera l'objet de formations régulières ;
- L'élaboration et la mise en place d'un manuel de procédures ;
- Une campagne de sensibilisation particulière aux dangers relevant des différents

- secteurs du projet devra être menée, afin de s'y prémunir ;
- La formation de tous les travailleurs sur les questions relatives au travail, à la santé, à la sécurité sociale et à la prévention contre les EAS/HS ;
  - L'intégration et le suivi des dispositions de santé de sécurité au travail dans les contrats des prestataires;
  - La substitution ou l'élimination de conditions d'exposition aux substances dangereuses pour les travailleurs ;
  - La mise en place d'un mécanisme des plaintes de nature sexospécifiques sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines ;
  - L'utilisation systématique de bons équipements, dont les équipements de protection individuelle ;
  - Le bon stockage des déchets et substances dangereuses et des équipements pour les traiter ;
  - La présence de personnel de santé et de sécurité pour le projet ;
  - La sensibilisation routière afin de minimiser les risques d'accidents de la route dus aux nombres importants de trajet ;
  - L'élaboration et la mise à disposition d'un manuel des procédures de travail,
  - La mise en place d'un système d'examen régulier des performances en matière de sécurité et santé au travail ;
  - La prise en compte des mesures barrières de sécurité dans le cas de la pandémie de la Covid 19.

L'UCP veillera au respect des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et à l'expérience de la supervision des programmes de sécurité des sous-traitants.

Ce faisant, tous les entrepreneurs seront tenus de fournir des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail à la soumission de leurs offres. La pertinence de ces dispositions fera partie intégrante des critères à considérer par la commission d'évaluation des marchés pour sélectionner les entrepreneurs.

Tous les sous-traitants doivent présenter leur personnel de santé et sécurité ainsi que leurs qualifications pour pouvoir être sélectionnés.

Le Projet veillera à ce que les dispositions de santé et de sécurité stipulées dans les contrats des entreprises soient mises en œuvre et suivies durant toute la phase de travaux. Si cela n'est pas respecté, des sanctions peuvent être appliquées, ou en cas de grosse négligence le contrat peut être annulé.

Tout au long de la mise en œuvre du projet, des agents locaux communautaires qualifiés dans le domaine seront retenus pour assurer la sécurité en vue de préserver le personnel et les équipements du projet. Ils interviendront lors de campagne (s) de sensibilisation sur les risques et les mesures d'atténuation. Ils resteront en contact étroit avec les membres et les dirigeants de chaque secteur afin d'identifier et résoudre tout problème lié à ces aspects critiques.

Le recrutement d'agents locaux communautaires en tant que personnel de santé et de sécurité nécessitera une évaluation des risques posés par ses dispositifs de sécurité et courus par ceux qui sont à l'intérieur et à l'extérieur du site du projet. En prenant de telles dispositions, l'Emprunteur sera guidé par les principes de proportionnalité, les bonnes pratiques internationales en matière de recrutement, de règles de conduite, de formation, d'équipement et de surveillance de ce personnel de sécurité et par le droit en vigueur.

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.

## **5. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : termes et conditions**

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce projet seront: le Cadre juridique de Côte d'Ivoire, ainsi que les dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale portant sur les travailleurs et les conditions de travail.

## **5.1. CADRE JURIDIQUE NATIONAL RÉGISSANT L'EMPLOI ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL**

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 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire ;
- La loi n° 62-405 du 7 novembre 1962 portant organisation du régime des pensions civiles ;
- La loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale ;
- Le décret no 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail ;
- 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 ;
- L'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants.

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque Mondiale, les consultants du projet sont régis par les textes de la Banque Mondiale en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit des directives et des règlements comme la Directive pour la sélection et l'emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque Mondiale, janvier 2011 version révisée juillet 2014 et les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) juillet 2016.

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

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur inclut les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Toute discrimination fondée sur, le genre, la religion, etc. est interdite.

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.

### **5.1.2. 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.

Les consultants du projet sont régis par les textes de la Banque Mondiale en matière de travail qui s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet.

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

#### ***5.1.2.1. Durée travail***

Le décret n° 96-203 du 7 mars 1996, relatif à la durée du travail, énonce selon les dispositions de l'article 1, que « *la durée hebdomadaire du travail, ne peut excéder quarante heures, par semaine, pour les entreprises non agricoles, soit huit (08) heures par jour, à l'exception des établissements agricoles entreprises agricoles et assimilés 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 PCCET, 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.

#### ***5.1.2.2. Repos Hebdomadaire et congés.***

Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire est explicite sur le repos et les congés. Il précise en son Article 24.1 que « *le repos hebdomadaire est obligatoire. Il est au minimum de vingt-quatre heures consécutives. Il a lieu en principe le dimanche* ».

Les travailleurs du projet auront droit à des périodes suffisantes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

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

### **5.1.3. Liberté d'association**

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

### **5.1.4. Système de rémunération**

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

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

## **5.2. NES 2 DE LA BANQUE MONDIALE : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

La NES 2 reconnaît l'importance de la création d'emploi et de la génération de revenus dans la poursuite de la réduction de la pauvreté et de la croissance économique inclusive. Les Emprunteurs peuvent promouvoir des relations constructives entre les travailleurs du projet et la direction, et renforcer les bénéfices du développement d'un projet en traitant les travailleurs de manière équitable et en leur garantissant des conditions de travail sûres et saines.

La NES 2 a pour objectifs de :

- Promouvoir la sécurité et la santé au travail ;
- Promouvoir le traitement équitable, la non-discrimination et l'égalité des chances des travailleurs du projet ;
- Protéger les travailleurs du projet, notamment les catégories vulnérables de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les enfants (en âge de travailler, conformément à cette NES), et les travailleurs migrants, les travailleurs contractuels, les travailleurs communautaires, et les employés des fournisseurs primaires, selon le cas ;
- Éviter toute utilisation de toute forme de travail forcé ou de travail des enfants ;
- Soutenir les principes de la liberté d'association et de négociation collective des travailleurs du projet d'une manière compatible avec le droit national ;
- Fournir aux travailleurs de projet des mécanismes accessibles pour soulever les préoccupations professionnelles

## **6. APERÇU DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL : Santé et Sécurité au travail (SST).**

Les dispositions qui vont régir les travailleurs dans le cadre de ce projet seront, en matière de santé et sécurité au travail, le Cadre juridique de la République de Côte d'Ivoire ainsi que les dispositions de la NES 2 en matière de santé et sécurité au travail (SST), y compris les directives ESS générales et, le cas échéant, spécifiques au secteur concerné d'activités du groupe de la banque mondiale.

## **6.1. CADRE JURIDIQUE NATIONAL EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ 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.

Les articles du Titre IV, 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, les décrets qui déterminent les mesures générales de protection et de salubrité sont 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 des NES2, tous les dangers potentiels pour la santé et la vie des travailleurs du projet seront identifiés à l'étape de la conception du projet.

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 HSE (hygiène, sécurité et environnement de travail) 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, à savoir des cantines, des installations sanitaires et des aires de repos convenables. Les travailleurs doivent aussi disposer de cabinet d'aisance, aménagés et ventilés, de manière à ne dégager aucune odeur. Les cabinets d'aisance doivent être séparés pour le personnel féminin et le personnel masculin.

Ils doivent aussi avoir à leur disposition de l'eau pour la boisson. Les mesures suivantes sont, entre autres, à prendre pour mieux se prévenir contre les incendies : *conditions physiques d'entreposage et de manipulation des produits et des matières inflammables, conditionnement des produits inflammables liquides, lieux d'entreposage des matières inflammables.*

Concernant les engins mobiles, les véhicules et engins utilisés doivent être en bon état et notamment équipés de système de freinage, d'éclairage et de signalisation en parfait état.

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.

**LA LOI 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). 6.3.**

**DISPOSITIONS DE LA NES 2 EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (SST).**

Des mesures relatives à la santé et la sécurité au travail seront conçues et appliquées au projet. afin de protéger les travailleurs contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.

Elles traiteront les aspects listés dans le paragraphe 25 de la section « D » relative aux conditions de SST des 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.

A ce titre, les sujets énumérés ci-après doivent être considérés initialement, pour se conformer aux exigences de la NES 2.

Il s'agit de :

- Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du Projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels
- Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- Formation des travailleurs du Projet et conservation des registres correspondants ;  
Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ;
- Solutions pour remédier à des impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

En matière d'identification des dangers potentiels, ainsi que des solutions adéquates, il importe d'éliminer les sources de danger ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet aux risques

engendrés. Ces dangers peuvent être liés aux conditions environnementales, aux conditions physiques de travail, ou aux procédures de travail. Les mesures d'évitement, de prévention et de protection peuvent être simples tels que le port d'équipements de protection individuelle par les travailleurs.

Le Projet doit également concevoir des pratiques s'il existe des risques spécifiques pour les travailleurs de sexe féminin.

Le Projet doit également dispenser des formations, portant sur les aspects SST associés aux types de travail exécuté dans le cadre du Projet, plus particulièrement lorsque les travailleurs du Projet exercent des activités et des opérations potentiellement dangereuses.

La NES 2 prévoit de mettre en place un système d'examen des risques et des dangers identifiés. Ce système d'examen comprend l'enregistrement des incidents spécifiques liés au Projet, à savoir les accidents du travail (graves et mortels), des maladies professionnelles, et des accidents ayant entraîné une interruption du travail.

Les fournisseurs d'intrants et les prestataires de services sont tenus de fournir systématiquement ces informations. Il doit être défini et mis en œuvre des actions correctives en réponse aux incidents ou accidents liés au Projet

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.

#### **6.4. MALADIES TRANSMISSIBLES DONT COVID 19**

Dans le cadre spécifique des maladies transmissibles dont COVID-19, l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour éviter toute contamination et observer les conditions d'hygiène

sur les lieux de travail, ainsi que d'éduquer les travailleurs en matière de VIH/SIDA et de COVID-19 et les autres maladies transmissibles.

Le Code de conduite des travailleurs doit faire mention des mesures de prévention contre la contamination du VIH/SIDA et du COVID-19. Il s'agit notamment des mesures pour minimiser les risques de transmission, par le biais de normes de sécurité et de santé sur le lieu de travail incluant des précautions générales contre la transmission des maladies. Parmi les mesures d'hygiène, on cite les suivantes :

- La mise en place de points d'eau avec désinfectants,
- Les gants et les masques,
- La mise en place de poste de secourisme (pour le travail qui peut provoquer des éclaboussures de sang).

## **7. CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI.**

Dans le cadre du projet, conformément à la législation nationale et aux dispositions des NES 2 et des NES 4<sup>5</sup>, les principes suivants seront applicables :

### **7.1. 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, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires.

### **7.2. ÂGE MINIMUM**

Le code du travail retient pour les travailleurs du secteur privé l'âge de 14 ans sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. La Côte d'Ivoire dispose d'une liste de travaux considérés

---

<sup>5</sup> NES 4 « Santé et sécurité des populations »

<https://pub.docs.worldbank.org/en/83772152276205108/Environmental-and-social-Framework.pdf#page&zoom=80>

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).

Les secteurs de l'agriculture et de l'industrie auxquels s'intéresse le présent projet, sont retenus au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants dans l'exécution de certaines activités.

En outre, les exigences de la protection de la main d'œuvre inscrite à la NES 2 (paragraphe 18 & 19), stipule en son paragraphe 18 que « un enfant âgé de moins de 18 ans peut être employé ou recruté dans le cadre d'un projet uniquement dans les conditions suivantes :

- (i) Lorsque le travail offert est conforme aux indications du paragraphe 19,
- (ii) Une évaluation appropriée des risques est effectuée avant le début des travaux ;
- (iii) Une surveillance régulière de la santé, des conditions de travail, des heures de travail et des autres exigences de la NES2 ».

Le Paragraphe 19 de la NES 2 indique que « il sera interdit d'employer ou de recruter un enfant âgé de moins de 18 ans en lien avec le projet, d'une manière qui soit susceptible de lui être dangereuse ou d'entraver son éducation ou être préjudiciable à sa santé ou son développement physique, mental, spirituel, moral ou social ».

Dans le cadre du PCCET, et afin de réduire au maximum les risques d'emploi des enfants, l'âge minimum d'emploi est fixé à 18 ans.

Le respect de l'âge minimum 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'UCP et sera géré par le responsable des ressources humaines de chaque zone d'activités.

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 de l'équipe de sauvegarde de l'UCP afin de s'assurer de l'éligibilité des travailleurs embauchés dans le cadre du projet, surtout en lien avec l'âge minimum requis.

Les 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 sein 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'UCP pour cause de non-conformité aux conditions de travail.

### **7.3. 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 PCCET, 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.

### **7.4. CONTRATS DE TRAVAIL**

Les termes et conditions applicables aux travailleurs du projet, sont définis dans un contrat de travail dans lequel sera consignée 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'UCP et les travailleurs indirects seront soumis à des contrats de prestations délivrés par les tiers employeurs.

Le contrat écrit contiendra les énonciations suivantes:

- Le(s) nom, prénoms, nationalité, âge, sexe, profession, état civil, demeure, domicile, numéro de la carte d'identité de chacun des contractants ;
- L'indication précise de la résidence du travailleur (...);
- La durée de la journée de travail et les heures pendant lesquelles il devra être exécuté;
- La nature du travail à effectuer, le traitement, le salaire ou la participation que doit recevoir (...);
- Le lieu où les lieux de prestation de services ou d'exécution de l'ouvrage;
- Les lieux et la date de la conclusion du contrat;
- Les signatures des contractants.

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

## **7.5. SALAIRES ET SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION.**

### **7.5.1. Salaires**

Les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.

« Les paiements mensuels doivent être effectués au plus tard huit (08) jours après la fin du mois de travail qui donne droit au salaire. » (article 32.3 du Loi n°2015-352 du 20 juillet 2015 portant code du travail.)

### **7.5.2. Paiement des heures supplémentaires.**

Le projet payera les heures supplémentaires en respect de la législation ivoirienne.

Toute heure effectuée au-delà de la durée légale, tel qu'énoncé 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 H 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 excédent 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.

### **7.5.3. Du salaire minimal.**

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 sure une période d'une année fiscale.

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

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

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

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

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

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

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

### **8. RÔLES ET RESPONSABILITES**

#### **\_8.1. PERSONNEL EN CHARGÉ DU RECRUTEMENT**

Le responsable des passations de marché de l'UGP sera chargé du recrutement de toutes les parties qui engageront ou emploieront des travailleurs,

#### **\_8.2. RECRUTEMENT ET GESTION DES FOURNISSEURS/PRESTATAIRES OU SOUS-TRAITANTS**

Les entreprises spécialisées ainsi que les partenaires facilitateurs 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'UCP.

### **8.3. PERSONNEL EN CHARGE DU SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PGMO**

Il doit être recruté et opérationnel au sein de l'UCP, un responsable en charge de la mise en œuvre du PGMO du PCCET.

La mission principale de ce responsable est d'assurer la mise en œuvre du PGMO. Les attributions spécifiques du responsable de PGMO consistent à effectuer le suivi des indicateurs liés au Plan, et le suivi et le contrôle des mesures qui doivent être prises au niveau de tous les types de travailleurs et employeurs. Le responsable PGMO assure également la responsabilité de la mise en œuvre du Mécanisme des plaintes des travailleurs au niveau central. (Cf. Chapitre 12)

Dans les Régions, le suivi du MP des travailleurs relève de la responsabilité technique du responsable social, qui assure par ailleurs le suivi de mécanisme MP global du Projet.

### **8.4. FORMATION DES TRAVAILLEURS**

Les employés directs du Projet auront recours aux différents Manuels de procédures opérationnels, lors de la prise de fonction. Le projet intégrera dans ses activités un plan de renforcement de capacité de son personnel suivant besoins identifiés et entendu avec le bailleur. La responsabilité pour le développement de ce plan reviendra conjointement au responsable de Ressources humaines (à différents niveaux) mais coordonnée par le responsable RH auprès de l'UCP. Le responsable en charge du suivi de la mise en œuvre du PGMO ainsi que le Responsable Social, assisteront le Responsable RH dans cette tâche.

### **8.5. PERSONNEL DE SÉCURITÉ**

Quelque soit la nature d'un projet, les agents de sécurité et de surveillance sont des acteurs majeurs, pour assurer la santé et la sécurité des travailleurs. Le travail du personnel de sécurité consiste à appliquer l'ensemble des mesures relatives à la réduction des risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs. Outre, le contrôle et la surveillance, l'agent de sécurité assure également le rôle d'éducation, d'information et d'encadrement du personnel sur les différents chantiers du projet.

L'agent de sécurité est en principe un personnel recruté par le prestataire externe. Il exerce donc pour le compte de ce son employeur direct, mais il doit travailler en relation avec le projet (en l'occurrence le responsable de la sauvegarde environnementale et sociale), et le service de l'inspection de travail. L'agent est chargé de relever les événements aussi bien mineurs et les communiquer aux instances supérieures

## **9. POLITIQUES ET PROCEDURES ET PROCEDURES DE GESTION DU PERSONNEL DANS LE CADRE DE CE PROJET.**

Afin de pallier les risques identifiés supra, les procédures et directives décrites dans cette section sont établies.

### **9.1. CONSIDÉRATION DES VIOLENCES BASÉES SUR LE GENRE**

Toute personne travaillant pour le Projet devra s'engager à respecter et à signer le Code de Conduite présenté en Annexe 2

### **9.2. PROCÉDURES LIÉES AU RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DIRECTS**

Conformément à ce qui est décrit dans les sections relatives au cadre juridique, et afin de satisfaire les besoins en main d'œuvre, le Projet procédera directement au recrutement de son personnel (travailleurs directs). Il en est de même du recrutement des fournisseurs de services (tiers). Ces travailleurs directs sont en principe, lié sous contrat à durée déterminée avec l'UCP.

Leur mission est d'assurer la mise en œuvre du Projet. Deux processus de recrutement différents seront mis en œuvre selon les postes ci-après :

- Poste de coordonnateur, de responsable de passation de marché et de responsable administratif et financier: leur recrutement sera au compte du Comité de pilotage,
- Autres postes rattachés aux unités de gestion du Projet : Ce sont les responsables cités ci-haut recrutés et approuvés par le Comité de pilotage, qui auront l'obligation de l'embauche des autres postes

### **9.3. DIRECTIVES LIÉES A LA SANTE DES TRAVAILLEURS**

Les directives énoncées ci-après seront nécessaires d'être appliquées pour empêcher les accidents, les maladies professionnelles, les blessures et les effets négatifs sur l'environnement humain.

En effet, selon les dispositions nationales, l'employeur a la responsabilité d'assurer la santé des travailleurs dans tous les aspects liés au travail.

Les obligations de l'employeur se rapportant à la santé des travailleurs sont les suivantes :

- La surveillance de la santé des travailleurs doit être effectuée selon la nature du travail effectué ;
- l'employeur peut organiser une visite médicale inopinée et une évaluation de la santé préalable du travailleur avant son embauche.
- L'employeur doit prendre des mesures de prévention collectives pour éviter la contamination par des maladies transmissibles, pour ce faire, l'analyse médicale doit être obligatoire, avant d'effectuer le travail entre autres, un test rapide de COVID-19.
- L'employeur doit prévoir la mise à disposition des équipements de premiers soins sur les lieux de travail.
- L'employeur doit assurer les premiers soins d'urgence sur les lieux de travail en cas d'accident. Une formation de secourisme sera donnée à tous les travailleurs afin qu'ils soient informés des instructions à suivre face à une situation critique.
- L'employeur doit tenir un contact et s'entendre avec les centres de soins (médecin ou hôpital) pour assurer les soins d'urgence nécessaires, ou demander une assistance sanitaire.
- L'employeur a l'obligation de protéger les travailleurs contre les risques liés à l'exposition aux bruits et vibration par les mesures suivantes : *utilisation des matériaux absorbants, équipement de dispositif de protection auditive, application et planification de pauses entre les opérations.*
- L'employeur doit programmer l'examen médical pré-emploi et périodique des travailleurs permanents du Projet
- Les maladies professionnelles, les accidents de travail qui ont lieu sur le chantier et au cours de la mise en œuvre du Projet doivent être consignés et rapportés dans un registre.
- L'employeur est tenu de réaliser des actions Information Éducation Communication pour mieux sensibiliser les travailleurs et surtout les communautés locales sur les risques d'exposition aux maladies transmissibles dus à l'afflux des travailleurs non locaux.

#### **9.4. PROCÉDURES LIÉES A LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Les directives décrites ci-après s'appliquent à tout travail effectué sur le terrain.

### **9.4.1. Formation des travailleurs en matière de sécurité et de santé.**

Le principe de la formation des travailleurs repose sur le fait que les travailleurs doivent savoir comment s'acquitter de leurs tâches sans qu'elles représentent des risques pour la santé et sécurité d'eux-mêmes et de leurs collègues. Pour cela, les travailleurs doivent être formés et informés sur:

- Les dangers et les risques auxquels ils peuvent être exposés,
- Les mesures en place pour faire face aux dangers et risques, et
- La manière de se conformer aux procédures d'urgence.

On encourage l'employeur de faire en sorte que tous les travailleurs sur le chantier puissent acquérir une formation élémentaire de sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et secourisme.

La formation est assurée par un ou des spécialistes en secourisme pris en charge par l'employeur direct des travailleurs.

### **9.4.2. Equipement de protection individuelle**

L'employeur est tenu de fournir aux travailleurs selon la nature de leur travail des équipements de protection individuelle (EPI). A cet effet, les EPI doivent :

- Prévenir les risques sans créer des risques supplémentaires ;
- Etre appropriés aux conditions locales de travail ;
- Etre de taille appropriée et confortables pour la personne qui les porte.

### **9.4.3. Situation d'urgence**

Une situation d'urgence peut être enclenchée en cas d'incendie, d'explosion, de déversement de produits dangereux, et d'accidents. En conséquence, l'employeur doit préparer et établir un plan d'action d'urgence. Le plan d'action d'urgence doit comprendre : *les situations d'urgence probables, les mesures préventives, les opérations de premier secours, les plans d'évacuation.*

En fonction de la taille de la main d'œuvre employée et des risques particuliers du projet, un certain nombre de personnel doit être formé et équipé à la prévention, à la protection, à l'exercice d'urgence, à la lutte contre l'incendie.

Afin d'éviter et de contrôler les incendies, les directives à suivre sont les suivantes :

- Information et formation des employés sur les éventuels risques d'incendie ;
- Stockage des produits inflammables à l'abri des sources d'inflammation ;
- Equipement des dispositifs d'extinction appropriés et en nombre suffisant ; etc.

#### **9.4.4. Travailleurs vulnérables**

Les travailleurs jeunes, nouveaux, vieillissants et migrants, sont généralement exposés à un plus grand risque de blessures et de maladies au travail. Pour y faire face l'employeur doit se conformer aux dispositions suivantes :

- Ne pas employer ces catégories de travailleurs à des travaux particulièrement dangereux ou pouvant mettre en jeu la sécurité ou la santé d'un grand nombre de travailleurs;
- Ne pas employer les employés de moins de 18 ans et les travailleurs vieillissants à des tâches, telles que la conduite des machines mues par un moteur, des grues ou des tracteurs, la manutention des liquides inflammables, le travail avec des explosifs, la conduite des chaudières à vapeur ou le travail avec des substances toxiques ou corrosive ;
- Ne pas employer ces catégories au travail de nuit ;
- Pour le personnel vieillissant, ajuster les horaires de travail, ne pas affecter à des postes de travail, qui pourraient incommoder ses conditions physiques et ses capacités fonctionnelles.

#### **9.5. AUTRES MESURES D'ATTÉNUATION DES RISQUES**

Dans la limite de leurs responsabilités, les employeurs doivent veiller à ce que les emplacements de travail, les installations et le matériel et l'organisation de travail soient toujours disposés de manière à ce que les travailleurs soient protégés autant que possible contre tout risque d'accident ou toute atteinte à la santé.

L'employeur doit mettre au point un système de contrôle qui permette de s'assurer que tous les membres du personnel accomplissent leur travail dans les meilleures conditions possibles de sécurité et d'hygiène. En outre, l'employeur doit élaborer et tenir à jour un document d'évaluation des risques qui recense l'ensemble des risques pour la santé et la sécurité du personnel. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail.

Enfin, un plan d'intervention d'urgence doit être défini par l'employeur en cas d'événements majeurs (incendie, explosion, effondrement d'une infrastructure, libération accidentelle de produits

dangereux, etc.). Le plan d'urgence doit définir les marches à suivre dans toutes les situations d'urgence. De fait les mesures suivantes sont indispensables :

- Déterminer les chemins d'évacuation de même que les autres moyens d'évacuation et en informer tout le personnel ;
- Garder l'accès de ces chemins d'évacuation, libre ;
- Préciser un lieu de rassemblement sûr où le personnel sera compté pour vérifier que tous ont quitté la zone de danger ;
- Désigner des employés qui aideront les personnes avec limitations fonctionnelles ;
- Fournir les premiers soins aux blessés et chercher les personnes manquant à l'appel, tout en essayant de circonscrire la situation d'urgence ;
- Fournir d'autres sources d'aide médicale lorsque les installations habituelles se trouvent dans la zone de danger ;
- Veiller d'abord à la sécurité de tout le personnel (ou de la population générale), pour se préoccuper ensuite de l'incendie ou de toute autre situation.

## **9.6. INFORMATIONS ET RAPPORTAGE**

En fonction de la gravité des cas, l'UCP informera la Banque mondiale de tout événement significatif (les accidents de travail, surtout les accidents mortels, les contaminations massives de maladies, les rixes et les grèves, les actes de violences sur les biens et les personnes, etc.) dans les meilleurs délais, mais au plus tard soixante-douze heures après la survenance de l'événement. De tels événements comprennent des grèves ou d'autres manifestations ouvrières.

L'UCP préparera un rapport sur l'événement et un plan d'action des mesures correctives et le soumettra à la Banque dans les 30 jours ouvrables suivant l'événement.

## **9.7. SANCTIONS DISCIPLINAIRES**

La sanction disciplinaire est prévue par le code du travail. Les différentes sanctions applicables doivent être répertoriées dans les règlements intérieurs et autres codes des entreprises. Elles sont généralement classées dans un ordre croissant (avertissement/blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation, licenciement).

Toutefois, tous les travailleurs devront toutefois se référer au code de conduite applicable dans le cadre du PCCET.

### **9.7.1. 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 les. 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. L'UCP disposera d'un délai d'un (01) mois à partir de la découverte des faits pour sanctionner.

Le délai ne commence à courir qu'à partir du moment où l'employeur a une connaissance exacte et complète des faits, et non à partir de la date des faits eux-mêmes. Passé ce délai, il ne sera plus possible de sanctionner cette faute, mais il sera possible d'invoquer ce comportement fautif pour sanctionner une nouvelle faute.

### **9.7.2. Les sanctions interdites**

Sont interdites :

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

### **9.7.3. Le 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.

La mise en œuvre du MGP protégera les agents contre toutes sanctions abusives et injustes.

### **9.7.4. Les différentes sanctions**

Dans le cadre du PCCET ; les mesures disciplinaires pourraient inclure un(e):

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

#### ***9.7.4.1. L'avertissement***

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

#### ***9.7.4.2. La mise à pied.***

La mise à pied disciplinaire sanctionne le comportement fautif du travailleur en suspendant son contrat de travail. L'UCP devra fixer une durée sans dépasser le maximum prévu dans le règlement intérieur.

#### ***9.7.4.3. Le licenciement***

**Cette sanction sera conformément aux dispositions légales prévues dans le code du travail.10.**

## **INTÉGRATION DU GENRE DANS LE PROJET.**

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

### **10.1. PRINCIPES**

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

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

### **10.2. 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'action, de l'appui à l'intégration du genre dans le projet. Ces agents seront des volontaires au sein des équipes et leur candidature sera soumise à la validation de l'UCP;

- La mise en place d'outils pratiques pour faciliter la prise en compte du genre dans les interventions.

## **11. DISPOSITIONS EN CAS D'ACCIDENTS DE TRAVAIL ET DE MALADIES PROFESSIONNELLES**

Pour les travailleurs du secteur privé et des projets, la procédure de réparation d'un accident de travail et d'une maladie professionnelle est contenue dans la loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale à l'article 71.

L'employeur est tenu de déclarer simultanément à l'inspecteur du travail du ressort et à la caisse de sécurité sociale et à la Banque Mondiale, dans un délai de 48 heures dès qu'il en a été informé, tout accident du travail et toute maladie professionnelle dont sont victimes les salariés occupés dans l'entreprise.

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

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

- Assistance médicale (chirurgicale et dentaire y compris les examens radiographiques et de laboratoire) ;
- Fourniture de produits pharmaceutiques ou accessoires de premier secours ;
- Entretien dans un hôpital ou dans toute autre formation sanitaire ;
- Fourniture, entretien et renouvellement des appareils de prothèse ou d'orthopédie nécessités par les lésions résultant de l'accident et reconnus par le médecin- conseil de la caisse comme indispensables ou de nature à améliorer la réadaptation fonctionnelle ou la rééducation professionnelle ;
- Réadaptation fonctionnelle, rééducation professionnelle et reclassement de la victime ;
- Transport de la victime du lieu de l'accident à une formation sanitaire ou à sa résidence ;
- Frais funéraires de la victime en cas d'accident mortel. ;
- Aucune compensation n'est prévue pour la famille en cas de décès d'un travailleur du projet.

**Quant aux prestations en espèces**, elles comprennent :

- les indemnités journalières ;
- les allocations et rentes d'incapacité ;

- les rentes de survivant.

## **12. MÉCANISME DE GESTION DES PLAINTES.**

### **12.1. PRINCIPES GÉNÉRAUX.**

Les situations contentieuses peuvent naître des interactions entre les travailleurs eux-mêmes et les employeurs. Un mécanisme de gestion des plaintes est mis en place au sein du projet pour tous les travailleurs. Il est applicable à l'UCP, ainsi qu'aux entreprises travaillant pour le projet et les travailleurs communautaires.

En effet, les membres de l'UCP, les travailleurs du projet, tout comme les bénéficiaires du projet ont le droit de se plaindre si les conditions légales et les normes environnementales et sociales ne sont pas respectées, si l'aide reçue n'est pas celle qui leur convient ou ne correspond pas à ce qui leur a été promis par les acteurs de la mise en œuvre du projet, ou en cas de manquement graves aux codes de conduite.

Le mécanisme des plaintes s'appliquera à tous les types de travailleurs du projet et constituera un moyen structuré de recevoir et de régler une préoccupation soulevée par ces derniers qui auraient estimé avoir été lésés par les moyens et conditions de travail.

Un grief officiel exige une réponse et la structure qui reçoit une plainte, a le devoir de répondre à la personne plaignante.

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 des plaintes et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé, lors des séances de négociation des contrats. Les détails du mécanisme de gestion des plaintes et litiges seront ensuite consignés dans les contrats de travail et le projet veillera à faire en sorte que le mécanisme de gestion des plaintes soit facilement accessible à tous les travailleurs du projet (directs, contractuels et communautaires) au moyen de tableaux d'affichage, de boîtes à suggestions et à plaintes et d'autres moyens au besoin.

Il sera de la responsabilité de l'entreprise et de l'UCP recevant les plaintes d'en déterminer la gravité et de décider si elles peuvent être traitées immédiatement de façon verbale et informelle, ou si elles doivent passer par les voies officielles (Inspection de travail, etc.). Qu'elle que soit le mode de traitement (verbale et informelle, voies officielle, etc.), un rapport de traitement ou de résolution sera rédigé et édité

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'UCP 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 :

- L'entité responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes et des litiges : le comité de gestion des plaintes (MP) ;
- Les différentes étapes de la procédure ;
- Les délais indicatifs pour répondre aux différentes plaintes ; etc.

## **12.2. CATÉGORIES DE PLAINTES.**

Les plaintes se classent en cinq (5) catégories :

<b>CATÉGORIES</b>	<b>TYPES</b>	<b>EXEMPLES S</b>
<b>Catégorie 1.</b>	Gouvernance du projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- corruption,</li> <li>- fraude</li> <li>- abus de pouvoir</li> <li>- harcèlement ; etc.</li> </ul>
<b>Catégorie 2.</b>	Application de procédure	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrave à l'application du présent PGMO ;</li> <li>- Entrave à l'application du règlement intérieur de l'UCP ou de l'entreprise ou travaille le travailleur ; etc.</li> </ul>
<b>Catégorie 3.</b>	Contrat des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Non-respect des dispositifs des contrats des travailleurs</li> <li>- Travail force ou travail des enfants</li> <li>- Harcèlement, etc.</li> </ul>

<b>Catégorie 4.</b>	Respect des droits humains	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaintes liées aux non-respects des droits humains au travail :</li> <li>- Inclusion/exclusion,</li> <li>- Discrimination liée au genre, à la religion, à l'ethnie, à la politique etc.</li> </ul>
<b>Catégorie 5.</b>	Abus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exploitation et Abus Sexuels</li> <li>- Abus de pouvoir et d'autorité,</li> <li>- Harcèlement Sexuel ;</li> <li>- Représailles à l'encontre des travailleurs ;</li> <li>- Extorsion de fonds ; etc.</li> </ul>

### **12.3. COMITÉ DE GESTION DES PLAINTES (CGP).**

Un comité de gestion des plaintes (CGP) sera mis en place pour traiter l'ensemble de plaintes concernant les travailleurs et les bénéficiaires du projet. Il sera l'entité responsable pour recevoir, consigner et suivre le règlement des plaintes.

Le Comité de gestion des plaintes de l'UCP sera constitué de :

- Un (01) responsable Administratif et Financier ;
- Un (01) responsable Environnemental et Social ;
- Un (01) représentant des travailleurs ;
- Un (01) Spécialiste en communication et genre (EAS/HS) ;
- Un (01) représentant des travailleurs.

Le comité de gestion des plaintes aura une représentation dans chaque localité concernée par les activités du projet. Cette cellule locale sera composée de sept (07) personnes :

- Un (01) membre de l'administration locale ;
- Deux (02) notables (responsables coutumiers) ;
- Deux (02) responsables religieux,
- Une (01) représentante des femmes ;
- Un (01) représentant des jeunes.

Dans les cas des plaintes sensibles tels que l'EAS/HS, un comité Spécifique de cinq (05) personnes sera mis en place. Il sera composé de :

- Le responsable du comité de gestion des plaintes de l'UCP ;
- Le responsable Environnemental de l'UCP ;
- Un (01) cadre selon la matière concernée
- Un (01) expert dans le domaine de la plainte,

- Une (01) représentante des femmes, choisies parmi les personnes / institutions identifiées comme de confiance lors des consultations avec les femmes pour être accessibles et sûres.

Des procédures spécifiques pour le traitement des plaintes liées à l'EAS/HS devront être disponibles, y compris des mesures pour garantir la confidentialité, la sécurité et le respect des plaignant(e)s/survivant(e)s tout au long de la gestion de la plainte. Le CGP recevra les plaintes/inquiétudes des bénéficiaires, fera des enquêtes et décidera des mesures de suivi à prendre par l'UCP. Toutes les plaintes reçues seront communiquées régulièrement à l'UCP, même celles qui auraient trouvé un traitement à l'amiable à travers l'employeur.

L'UCP reste l'entité responsable de s'assurer que les plaintes, verbale ou écrite, sont bien reçues, documentées et traitées. Il veillera à la surveillance et au suivi des résolutions trouvées entre l'employeur et le (la) plaignant(e) afin de s'assurer de leur conformité avec les exigences du présent mécanisme.

#### **12.4. MODE DE TRAITEMENT**

D'une façon générale, il existe dans le Code du travail national, deux modes de règlement des plaintes dans le cadre du travail :

- **Le règlement à l'amiable** (y compris le recours hiérarchique dans le cas où l'agent subit un tort par son supérieur hiérarchique immédiat pour les travailleurs) : il consiste à se mettre d'accord sans intervention judiciaire : des concessions de part et d'autre s'imposent. En cas de plainte, les modes de règlement à l'amiable sont : la transaction, la conciliation, la médiation et l'arbitrage excepté les cas liés à l'EAS/HS ;
- **Le recours juridictionnel** : il intervient généralement en cas d'échec du règlement à l'amiable. Il consiste à régler le litige devant un tribunal compétent. C'est le fait de saisir un juge pour dire le droit sur un contentieux. Pour les cas liés à l'EAS/HS, aucun règlement à l'amiable n'est acceptable, seule le (la) plaignant(e), sur base de son consentement éclairé, décide de porter plainte ou pas.

#### **12.5. PROCÉDURES DE GESTION DES PLAINTES.**

Chaque réclamation ou plainte, qu'elle soit ou non fondée, devra passer à travers le processus de résolution. La plainte, qu'elle soit réelle ou qu'elle résulte d'une mauvaise interprétation, doit être

enregistrée selon la procédure de gestion des plaintes mise en place et qui est basée sur les principes fondamentaux.

### **12.5.1. Principes de gestion des plaintes.**

La procédure de gestion des plaintes sera fondée sur les principes suivants :

- Le processus sera transparent, compréhensible et en harmonie avec la culture locale, afin de permettre aux travailleurs d'exprimer leurs préoccupations et de déposer des doléances ;
- Il n'y aura aucune discrimination à l'égard de ceux qui expriment des plaintes et toutes les plaintes seront traitées de façon confidentielle, promptement et gratuitement, et sans représailles ;
- Tous les travailleurs doivent avoir un accès équitable à la procédure (hommes ou femmes, main-d'œuvre spécialisée ou non) ;
- Les plaintes anonymes seront traitées de la même façon que les autres plaintes dont l'origine est connue. Une voie spécifique pour remettre des plaintes anonymes sera installée par le projet ainsi qu'une voie pour obtenir les réponses.
- Toutes les plaintes doivent être enregistrées selon la procédure de résolution des plaintes et les investigations relatives documentées. Le registre des plaintes sera inclus dans les rapports réguliers que l'Entrepreneur aura à soumettre à l'UCP ;
- Toutes les plaintes doivent déboucher sur des discussions avec le (la) plaignant(e) afin de mieux saisir la nature du problème.

### **12.5.2. Portes d'entrée des plaintes.**

Toutes plaintes peuvent être collectées via les registres et/ou boîtes des plaintes mises à disposition, par téléphone, numéro vert ou par courrier formel transmis à la mairie ou à la préfecture, par adresse mail spécifique mis à disposition par le projet ou en rencontre directe des plaignants avec des personnes spécifiques identifiés, des personnes de ressources dans le cadre d'assemblées communautaires, le responsable hiérarchique du travailleur, le Responsable Administratif (en charge des RH), l'association des travailleurs, etc.

Les plaintes de nature sensible (abus sexuel, fraude, corruption) seront traitées de façon confidentielle et sans représailles de la part du comité des plaintes, afin de garantir aux personnes plaignantes un certain degré de protection et de confidentialité.

Point d'entrée des plaintes	Contact	Adresse

### **12.5.3. Délais de traitement**

Le délai de traitement des plaintes sera fonction de la nature des plaintes et de la complexité des enquêtes.

Pour les plaintes non sensibles et relativement moins graves (violences verbales, injures, discrimination) qui ne demandent pas des enquêtes ou demandent des enquêtes sommaires, le comité pourrait donner une réponse dans un délai inférieur ou égal à sept (07) jours.

Pour les plaintes qui l'imposent, une visite d'inspection sera faite par un spécialiste avisé au plus tard sept (7) jours après la réception. Les plaintes doivent être fermées dans les trente (30) jours qui suivent leur enregistrement. Les plaintes qui nécessitent plus de temps d'investigation seront traitées au fur et à mesure et dans les meilleurs délais possibles.

Par contre, pour les plaintes sensibles et relativement graves (corruption, fraude, violences sexuelles, etc.), le délai pourrait aller à trente (30) jours, voire plus en fonction de la complexité des enquêtes. Le délai de traitement pour une prise en charge médicale doit se faire dans les 72h à partir du moment du viol. La prise en charge psychologique et juridique doit se faire dès le signalement d'un cas à travers les services disponibles. Si le délai de la réponse est dépassé le plaignant sera informé et une nouvelle date lui sera donnée.

### **12.5.4. Étapes de la procédure de gestion des plaintes.**

La procédure de gestion des plaintes comporte six (06) étapes essentielles qui se présentent comme suit :

### **Étape 1 : RÉCEPTION, ENREGISTREMENT DE LA PLAINTÉ. (01 jour)**

La plainte sera faite comme mentionné plus haut via une boîte à plaintes, le téléphone, des lettres, ou par l'intermédiaire d'une personne de confiance, dans le cadre d'assemblées communautaires, etc.

La plainte sera ensuite enregistrée par écrit dans un registre de plaintes. Puis, toutes les plaintes seront transférées après enregistrement dans le registre central.

L'enregistrement des plaintes tiendra compte du niveau académique des travailleurs et privilégiera l'ethnie locale. Toute information relative aux survivantes des cas liés à l'EAS/HS doit être protégée dans un endroit sûr avec un accès limité.

Un accusé de réception de la plainte sera délivré au plaignant ou à la plaignante dès l'enregistrement de la plainte.

La durée de cette étape est **un (01) jour**.

### **Étape 2 : TRI DE LA PLAINTÉ : *examen préliminaire, validation, classement, et constitution du dossier de plainte (03 jours)***

Il s'agira à partir d'un examen de plainte de déterminer la validité de la plainte, de la classer dans la catégorie qui convient, pour constituer le dossier de plainte selon les dispositions prévues à cet effet.

L'examen préliminaire permet d'établir clairement quel engagement ou promesse n'a pas été respecté ; et décider des mesures à prendre pour y donner suite

Il est essentiel de s'assurer que la plainte est pertinente par rapport aux activités ou aux engagements du projet. On recherchera le lien entre les faits incriminés et les activités et impacts du projet.

L'évaluation de l'éligibilité permettra également de savoir si le cas doit être traité dans le cadre de MGP ou défermé à d'autres mécanismes (audit interne, Cellule de lutte antifraude, police...).

Les plaintes jugées éligibles seront classées en plaintes sensibles ou non sensibles.

- Les plaintes non sensibles concernent le processus de mise en œuvre : Il peut concerner les choix, méthodes, résultats obtenus, etc. ;
- Les plaintes sensibles portent habituellement sur des fautes personnelles telles que la corruption, abus sexuels, discrimination...

On garantira aux usagers que les plaintes sensibles seront traitées de façon confidentielle, de manière à éviter éventuellement toutes représailles ou toute atteinte gratuite à la dignité des individus.

Un dossier de plainte sera constitué. Il comprendra entre autres les éléments suivants :

- La fiche de plainte initiale comprenant la date de réception de la plainte, les coordonnées du plaignant et une description de la plainte ;
- Un exemplaire de l'accusé de réception de la plainte remis ou au plaignant à la suite de l'enregistrement ;
- Une fiche de clôture du dossier, qui sera remise à l'UCP et au plaignant, après que ce dernier ait accepté la clôture et ait signé la fiche.

**La durée de cette étape est de trois (03) jours.**

### **Étape 3 : COURRIER DE SUIVI DE LA PLAINTÉ (01 jour).**

Après l'examen préliminaire et le classement de la plainte, le comité de gestion des plaintes adressera un Courrier de suivi de plainte dans un délai maximal d'un (01) jour, afin de lui notifier la prise en charge de sa plainte et lui énonçant les étapes à suivre conformément à la procédure.

Pour les plaignants qui ne savent pas lire, une notification sera aussi faite verbalement. De même, les résolutions devront leur être communiquées verbalement et par écrit.

Le courrier de suivi de la plainte renseignera les étapes à venir au destinataire. Il donnera éventuellement l'occasion de demander des éclaircissements ou des informations complémentaires pour la meilleure compréhension du problème.

**La durée de cette étape est d'un (01) jour.**

### **Étape 4 : TRAITEMENT DE LA PLAINTÉ. (7 à 15 jours)**

Le traitement se fera selon le « type » de plainte, c'est-à-dire, s'il s'agit de plainte de nature sensible ou non sensible.

La plainte sera évaluée par le spécialiste en sauvegardes sociales et environnementales ou son représentant parmi les autres personnels clés de l'employeur travers les activités suivantes :

- Rencontre et discussion avec le(la) plaignant(e) ;
- Détermination de la légitimité de la plainte ;
- Transmission de la plainte à l'UCP en cas de légitimité ;
- Clôture la plainte si elle n'est pas fondée par exemple.

Une réponse verbale et/ou écrite sera remise au (à la) plaignant(e).

Les plaintes jugées non légitimes sont celles qui pourraient ne pas satisfaire aux critères par manque d'informations nécessaires. D'autres pourront être le fruit des rumeurs ou des personnes motivées par la vengeance ou la jalousie.

Les plaintes de ce genre pourront nuire à la réputation du projet et de ses animateurs si elles ne sont pas traitées avec précaution.

Dans des situations pareilles, pour que le projet ne manque pas à son devoir de diligence, il sera nécessaire de remonter la source de la plainte pour savoir si elle ne cache pas un problème non-dit, une question que les gens n'expriment pas ouvertement et savoir pourquoi ils ne l'expriment pas ouvertement.

Dans le cas contraire, la légitimité de la plainte étant établie, il devra :

- Classifier la plainte en fonction de son ampleur : mineure, modérée, sérieuse, majeure ou catastrophique et proposer une solution ; Etablir une fiche de suivi de la plainte pour le suivi des mesures prises (enquête, mesures correctives etc.). La fiche sera transmise au plaignant (e) et un exemplaire sera porté au dossier constitué ;
- Clôturer la plainte si le/la(les) plaignant/e(s) est (sont) d'accord avec la solution proposée. S'ils ne sont pas d'accord avec la solution proposée, le/la(les) plaignant/e(s) peuvent recourir à des procédures d'appel qui nécessiteront de nouveaux examens, enquêtes, consultations et traitements.

**La durée de cette étape est de sept (07) à quinze (15) jours maximums répartis comme suit :**

- Entretien avec le plaignant : 01 jour,

- Investigation : 14 jours maximum.

### **Étape 5 : RÉPONSES ET PRISES DE MESURES (10 jours).**

Une plainte formelle exige une réponse rapide de la part du comité.

Les réponses et mesures visent à corriger, modifier ou changer pour améliorer une situation et résoudre le problème. Elles devront être transmises dans un délai maximum de (dix) 10 jours. 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.

Trois (03) types de réponses sont possibles à savoir :

- Réponse directe et action du Comité de gestion des plaintes pour résoudre la plainte : le comité de gestion des plaintes a toute compétence pour le faire ;  
Nécessité d'une vérification large et approfondie, pouvant requérir l'élargissement de l'équipe ainsi que l'extension de délai de traitement. Cela peut aboutir à une enquête conjointe, des dialogues, des négociations, etc., pour une résolution conséquente ;
- Pour les cas sensibles, le MGP peut recourir à une enquête indépendante pour une résolution appropriée basée sur les avis des experts. Cela est de la compétence de la commission d'enquête pour les cas de l'EAS/HS ;

Si la réponse n'est pas acceptée (le plaignant ne croit pas à l'inéligibilité de sa plainte ou rejette les mesures de résolution proposées), la personne plaignante peut décider de faire appel de la réponse. La procédure d'appel permet de réexaminer l'enquête déjà effectuée et de déterminer s'il y a lieu de maintenir la première décision ou d'en prendre une nouvelle sur la base des constats issus de ce réexamen.

L'équipe de gestion des mécanismes de gestion des plaintes et litiges devra procéder comme suit :

- Enregistrer les raisons de son refus,
- Fournir les informations complémentaires,
- Si possible, revoir l'approche proposée.

Si le désaccord persiste et que les Parties concernées ne peuvent parvenir à une solution, il faudra renseigner le (la) plaignant(e) à propos des autres voies de recours en dehors du MGP et s'arrêter là. Il convient de souligner que la résolution par le comité doit se faire à l'aimable. Le plaignant peut en fonction de la nature de sa requête faire un recours judiciaire.

**La durée de cette étape est de dix (10) jours maximum, répartis comme suit :**

- Préparation et rédaction de la décision : 02 jours,
- Transmission des réponses : 01 jour,
- Procédures d'appel : 07 jours.

### **Étape 6 : MISE EN ŒUVRE DES MESURES**

En cas d'accord entre l'équipe du MGP et le (la) plaignant (e) pour mettre en œuvre la réponse proposée, celle-ci interviendra après clarification des points suivants :

- Le problème ou évènement à la base de la plainte,
- Les parties prenantes impliquées dans le problème ou événement,
- Les intérêts et préoccupations des parties prenantes par rapport au problème,
- La constitution de la Commission d'enquête (Si nécessaire),
- Le planning du travail et de la logistique nécessaire,
- Le déroulement de l'enquête (en fonction des cas),
- L'identification des mesures pour la résolution des doléances,
- La proposition des mesures de résolution des doléances
- La mise en œuvre de la résolution.

En cas de non-conciliation, le MGP tentera de des mesures alternatives et voir si elles rencontrent les préoccupations du plaignant.

En cas de persistance de non-conciliation, elle indiquera d'autres voies de recours disponibles, y compris les mécanismes administratives, judiciaires, etc.

Quelle que soit l'issue, l'équipe chargée de MGP doit documenter toutes les discussions et les choix offerts.

### **Étape 7 : RÉOLUTION ET CLÔTURE.**

La résolution intervient lorsque toutes les parties concernées par la plainte parviennent à un accord et, plus important encore, quand la personne plaignante le traitement de la plainte a été exécutée de façon juste et appropriée et que les mesures qui ont été prises apportent une solution consensuelle.

Un suivi des réponses permettra d'assurer la surveillance et la gestion des plaintes reçues. Cette phase 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 griefs.

La résolution et la clôture d'un dossier devront intervenir dans les 30 jours maximum à compter de la réception de la plainte initiale par un membre du personnel et la transmission des réponses et des mesures.

La clôture d'un cas (feedback loop closure) dans le mécanisme des plaintes des travailleurs est effectif dans les cas suivants :

- Une décision "finale" a été prise par le CGP sans besoin de mesures correctives et une réponse officielle (lettre) est transmise au plaignant ;
- Une décision "finale" a été prise par le CGP et les "mesures décrites" dans la décision ont été effectuées par le responsable dédié ;
- Pour les plaintes anonymes, un rapport global de traitement de cas servira de réponse officielle.
- Le plaignant a signé le registre des plaintes ou un document reconnaissant la clôture des plaintes. Pour les personnes analphabètes, une personne de confiance fera la lecture et traduction.

Le CGP proposera dans tous les cas la possibilité de recours à une médiation indépendante ou de trouver un autre moyen de résolution de la plainte. Le mécanisme des plaintes n'empêchera pas l'accès à d'autres moyens de recours judiciaire ou administratif qui pourraient être prévus par la Loi ou par des procédures d'arbitrage et de conciliations prévues par le Code du travail ni se substituer aux mécanismes des plaintes établis par la voie de conventions collectives.

Les plaignants insatisfaits peuvent à tout moment engager des actions administratives ou en justice en recours lorsque leurs préoccupations n'ont pas eu de suite.

Le projet doit assister matériellement et financièrement le travailleur à faire valoir ses droits devant toute juridiction qu'il aura saisie de sa plainte.

Quel que soit l'issue de la procédure, toutes les pièces justificatives des rencontres qui auront été nécessaires pour aboutir à la résolution devront être consignées dans le dossier de la plainte. À toutes les étapes du processus, le projet informera la Banque mondiale de l'avancement de l'affaire.

Si la décision sur le litige soumis par le travailleur était de nature à changer ou à influencer la manière dont l'activité du projet est mise en œuvre, ou à modifier ses résultats, l'UCP doit ordonner l'arrêt provisoire des travaux jusqu'à la prise de décision finale. Les décisions rendues par les juridictions nationales sur les demandes du travailleur s'imposent à l'entrepreneur et à l'UCP et à tous les autres contractants qui travaillent en vertu du contrat signé.

### **Étape 8 : SUIVI ET ARCHIVAGE**

Pour juger du bon fonctionnement du MGP, il sera mis en place un système de suivi avec des indicateurs de performance trimestriel suivants:

- Représailles suite aux dénonciations ;
- Délai moyen de traitement ;
- Variété des sources des plaintes ;
- Taux des plaintes éligibles ;
- Taux de réponses ;
- Récusation des membres de l'équipe de gestion des plaintes.

Il sera également nécessaire de faire le suivi du nombre des plaintes par identité des plaignants, milieu de provenance, période, thématique et dénouement final. L'archivage se fera au moyen d'un registre des plaintes et des litiges qui centralisera et consolidera l'ensemble des plaintes reçues et traitées dans le cadre du projet. Il donnera accès aux informations sur les plaintes reçues, les solutions trouvées les plaintes non résolues nécessitant d'autres interventions.

Il présentera d'une part les plaintes reçues et le traitement des plaintes. L'UCP assurera la capitalisation générale et la gestion de ce registre central ainsi que le suivi global du traitement des plaintes.

#### **12.7. RAPPORTS PÉRIODIQUES.**

Le projet établira des rapports périodiques trimestriel sur la situation des plaintes relatives au Projet (nombre de plaintes reçues, catégories de plaintes, nombre de cas résolus, retours d'information vis-à-vis des plaignants, etc.).

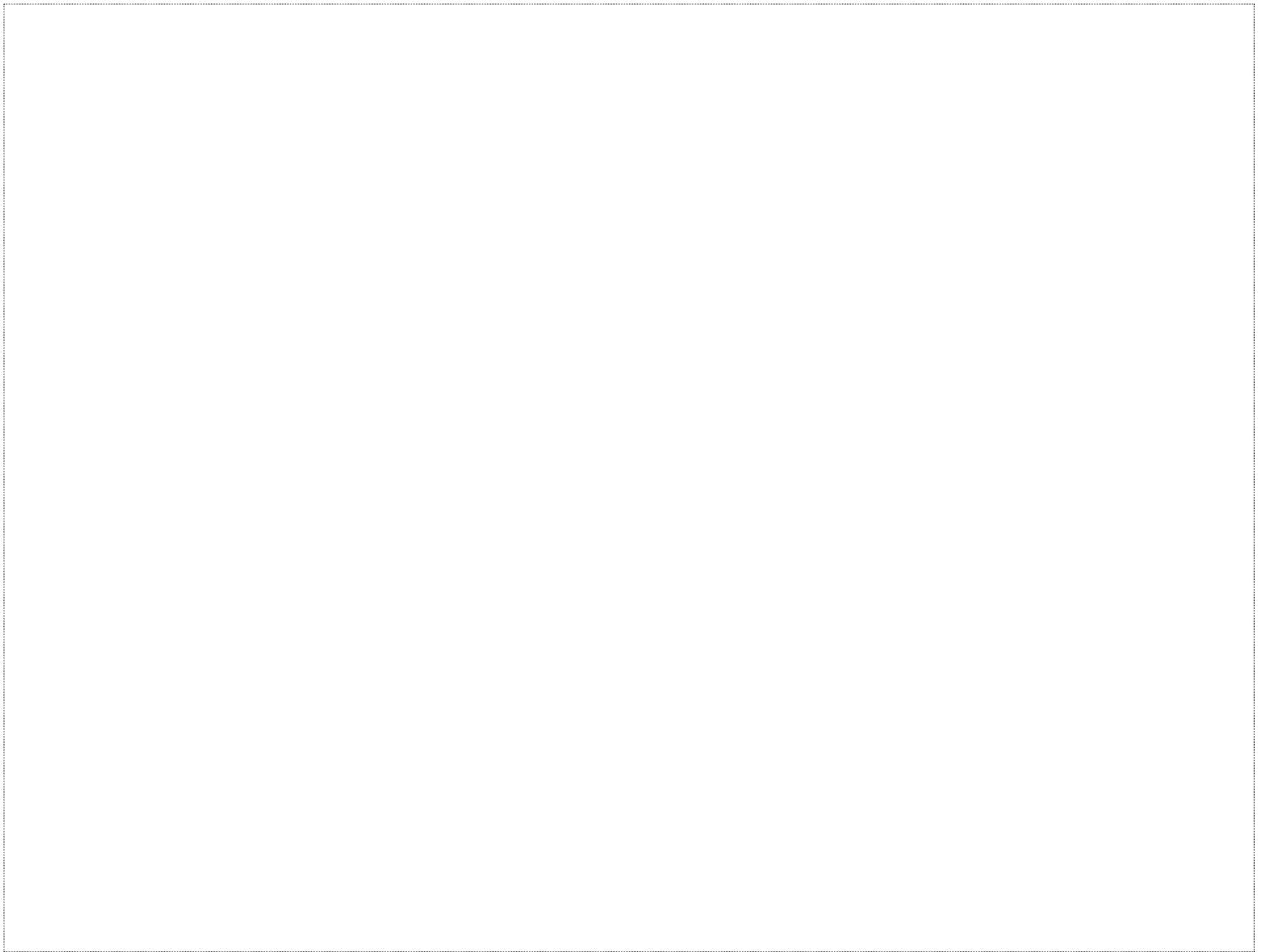
Une copie de cette situation fera partie du rapport périodique trimestriel d'activités du projet à la Banque, et avant l'arrivée de chaque mission d'appui du projet.

Le projet se doit d'intégrer dans sa planification des moyens logistiques pour renforcer les mécanismes de suivi de la gestion des plaintes et le retour des informations vers les plaignants dans le temps.

### **12.8. PLAN D'ACTION ET BUDGET DU MÉCANISME DES PLAINTES.**

Un plan d'action permettra mise en œuvre du mécanisme des plaintes.

**Tableau 3 :** Plan d'action du Mécanisme des Plaintes



ACTIONS	OBJECTIFS	ACTIVITÉS RETENUES	RESPONSABLE	ÉLÉMENTS DE COÛT	BUDGET Prévisionnel (en F CFA)
<b>Sélection et formation des membres du Comité des plaintes</b>	Avoir une équipe engagée, disponible et compétente	<b>Sélection et validation</b> (1 mois après la validation nationale et l'approbation du document du MP par la Banque)	UCP PCCET (Coordonnateur du projet, Spécialiste en Sauvegarde Sociale, Spécialiste en Sauvegarde Environnementale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Déplacement et organisation</b> des consultations en ligne et en réunions restreintes</li> <li>• <b>Ateliers de validation</b></li> </ul>	3 000 000 F CFA
<b>Mise en place des cellules locales</b>	Avoir une équipe engagée, disponible et compétente	<b>Sélection et validation</b> (1 mois après la validation nationale et l'approbation du document du MP par la Banque)	UCP PCCET	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Déplacement et organisation</b> des consultations dans les régions sélectionnées pour la mise en œuvre du projet.</li> </ul>	5 000 000 F CFA
<b>Formation des membres des organes du mécanisme des plaintes</b>	Développer les compétences des membres du MP et des cellules locales	<b>Formation</b> (Dès la mise en place des organes)	UCP PCCET	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ateliers de formation (6 ateliers régionaux et national de formation de 3 jours)</li> <li>• Rémunération Formateur,</li> <li>• Perdiems participants,</li> <li>• Frais annexes, etc.</li> </ul>	10 000 000 F CFA
<b>Formation Information et Sensibilisation</b>	S'assurer que les parties prenantes connaissent leur droit de porter plainte ainsi que les procédures à suivre.	Ateliers de formation  Voyages sur sites (2 jours par région)  (3 mois après la mise en place des organes)	UCP PCCET	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en charge de 10 participants par région ;</li> <li>• Prise en charge équipes de sensibilisation;</li> </ul>	7 000 000 F CFA

<p><b>Communication</b></p>	<p>S'assurer que les parties prenantes connaissent leur droit de porter plainte ainsi que les procédures à suivre</p>	<p>Animation d'émissions sur les radions communautaires, etc. <i>(1 fois par trimestre pendant la durée du projet.)</i></p>	<p>UCP PC CET</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Messages sur des radios ou télévisions : <i>(les plaintes éligibles au MP, la procédure de résolution des plaintes, les niveaux de saisines et de résolution, les autres voies de recours 500 000 F CFA par émission radio)</i></li> </ul>	<p><b>15 000 000 F CFA</b></p>
<p><b>Acquisition et mise en place du matériel et fourniture nécessaires au fonctionnement du mécanisme</b></p>	<p>S'assurer que les bureaux des différents organes du MP sont équipés et performants</p>	<p>Achat du matériel  Dès la mise en place des organes</p>	<p>UCP PC CET  Spécialiste en sauvegarde Sociale, Spécialiste en gestion financière, Spécialiste en passation des marchés (SPM).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Équipement du bureau du MGP et des cellules locales : - Matériels informatiques (ordinateurs et imprimantes) - Photocopieuses - Téléphones portables ; - Acquisition des registres et classeurs, etc. - Abonnement aux forfaits Internet, - Fournitures de bureau (rames, stylos, encre etc. ; etc.</li> <li>• Impression du document du MGP ;</li> <li>• Impression des fiches de réclamation, etc.</li> </ul>	<p><i>Indéterminée</i></p>
<p><b>Réunions du comité de traitement des plaintes</b></p>	<p>Traiter les plaintes dans le respect des délais prévus</p>	<p>Réunions mensuelles <i>(Dès la mise en place des organes.)</i></p>	<p>Responsable du CP</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prise en charge des déplacements, Hébergements, repas et autres divers,</li> <li>• Abonnement aux forfaits Internet;</li> <li>• Chargement de crédits pour les téléphones portables ;</li> <li>• Remontée d'information au niveau des organes de gestion du MPG</li> </ul>	<p>5 000 000 F CFA</p>

<b>Missions d'enquête</b>	Collecter les preuves pour des cas spécifiques graves	Visites sur les sites à problèmes (Dès la mise en place des organes.)	UCP PCCET	Déplacements, frais divers, etc. ?	<i>15 000 000 F CFA</i>
<b>Création et utilisation d'un numéro vert (orange et MTN)</b>	Réceptionner les plaintes anonymes	Paiement des services des entreprises de télécommunication (Dès la mise en place des organes.)	UCP PCCET	Frais d'abonnement mensuel	<i>6 000 000 F CFA</i>

Une évaluation des actions et activités du plan d'action sera faite afin d'indiquer le niveau des ressources requises pour les activités du MP.

Le projet devra fournir au mécanisme des plaintes, des ressources budgétaires d'un montant suffisant pour que l'ensemble des activités puissent être menées à bien, de même que les résolutions qui nécessiteraient une compensation financière.

### **13. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES.**

#### **13.1. PROCÉDURES DE SÉLECTION DES FOURNISSEURS ET DES PRESTATAIRES.**

L'UCP utilisera les dossiers types de passation de marchés 2017 de la Banque (World 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'UCP 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 fournisseurs et prestataires de services seront appelés à mettre en œuvre leurs services selon les normes établies dans le projet.

#### **13.2. PROCÉDURES RÉGISSANT LES EMPLOYÉS DES FOURNISSEURS DE SERVICES DIRECTS DU PROJET**

Les informations recueillies dans le cadre du processus de passation de marchés dans la sélection des fournisseurs devront mentionner si les conditions générales de travail des employés des fournisseurs sont soumises à la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire.

En outre, l'UCP intégrera lesdites exigences dans les dispositions contractuelles des fournisseurs, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité.

Le projet fera un suivi particulier pour s'assurer que les employés des Fournisseurs et Prestataires du projet respectent la législation de travail en vigueur notamment en termes de sécurité et santé des travailleurs, gestion de la main d'œuvre, les droits et avantages sociaux des travailleurs, etc....

### **13.3. SUIVI DES PERFORMANCES DES FOURNISSEURS**

L'UCP mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de performance des tiers employeurs de la NES 2 de la Banque Mondiale. Il s'agira de vérifier la prise en compte des sécurités sociales des travailleurs des fournisseurs tels que les contrats d'embauche ainsi que les mesures SST appliquées.

### **13.4. PROTECTION DES TRAVAILLEURS**

L'UCP exigera des tiers qu'ils incluent des dispositions équivalentes et des mécanismes de recours en cas de non-conformité dans leurs accords contractuels avec les sous-traitants.

Le Projet mettra en place des procédures pour vérifier et s'assurer la disposition d'un mécanisme des plaintes des travailleurs des fournisseurs en cas de non-respect des droits des travailleurs. Le cas échéant, comme le précise le mécanisme de gestion des plaintes au chapitre 11, les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes du projet à travers les principaux canaux précédemment énoncés. Dans tous les cas, les plaintes devront être acheminées au CGP pour les suites nécessaires.

Les plaintes mineures qui sont liées aux conditions de travail, aux salaires et autres et qui sont gérées efficacement, même à la satisfaction du (de la) plaignant(e), au niveau de l'employeur, doivent être communiquées formellement à l'UCP pour suivi et évaluation.

Le spécialiste de l'UCP en charge s'assurera que les contrats sont conformes à la présente procédure de gestion de la main-d'œuvre.

## **14. GESTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES**

Les travailleurs communautaires désignent essentiellement la main-d'œuvre issue des communautés locales, fournie sur une base volontaire ou sur la base d'un « contrat/protocole de collaboration ». Il peut concerner les groupements de femmes, de jeunes et/ou d'autres associations de développement. Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur

proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat).

Les travailleurs communautaires seront employés directement par l'UCP, ils sont soumis aux mêmes conditions légales de travail et aux procédures de gestion de la main d'œuvre précédemment énoncés.

Toutefois, l'entreprise qui aura jugé opportun de recourir à des travailleurs communautaires devra en ce cas fournir la documentation nécessaire justifiant ce choix. La documentation devra exposer, entre autres:

- Les mesures à mettre en œuvre pour s'assurer que cette main-d'œuvre est fournie sur une base volontaire, à l'issue d'un accord individuel ou communautaire;
- La nature et l'envergure des activités spécifiques du projet auxquelles vont contribuer les travailleurs communautaires ;
- Les procédures de gestion de la main d'œuvre ;
- Les conditions de travail;
- La santé et sécurité au travail;
- Le système de rémunération
- les modalités de paiement
- les horaires de travail.

L'UCP procédera alors à l'analyse de la documentation fournie afin de vérifier sa conformité avec le plan de gestion de la main d'œuvre du projet et sollicitera l'avis de non-objection de la Banque sur ledit document.

Étant entendu que :

- L'âge minimum d'emploi des travailleurs communautaires est fixé à 18 ans ;
- Le mécanisme des plaintes mis en place par l'UCP est adressé à tous les travailleurs du projet ;
- Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier ou mensuel défini conformément au code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire.
- Le salaire sera indiqué dans le contrat ou la fiche d'embauche. Il sera calculé

de telle sorte qu'il procure au travailleur de capacité moyenne et travaillant normalement, un salaire au moins égal à celui du travailleur rémunéré au temps effectuant un travail analogue. (Art. 31.5)

#### **14.1. LES MODALITÉS DE SÉLECTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.**

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- Être démocratique, c'est-à-dire avec l'adhésion et la participation de toutes les couches sociales ;
- Se dérouler sous la responsabilité de l'autorité communale, ou préfectorale en présence des chefs de localités ou quartiers, des leaders d'opinion, des organisations communautaires de base (OCB) dans les zones couvertes par les activités du projet
- Respecter la parité homme – femme
- Les personnes ne peuvent pas être forcées à participer ou travailler

#### **14.2. CONDITIONS DE RENOUVELLEMENT DES TRAVAILLEURS**

##### **COMMUNAUTAIRES**

Les travailleurs communautaires sont choisis pour une durée variable mais précise (en fonction de la durée de la tâche à exécuter). En cas d'incapacité d'exercer, d'insuffisance de rendement, de faute grave (non-respect du cahier de charge), de démission ou de décès, le renouvellement se fait dans un délai maximal de sept (07) jours, en se référant à la liste de réserve.

L'UCP déterminera clairement et de façon participative avec les parties prenantes, que les travailleurs communautaires organisés ou non, les conditions de mobilisation de la main d'œuvre communautaire, y compris le montant de sa rémunération et les modalités de paiement ainsi que les horaires de travail.

Le responsable des sauvegardes environnementales et sociales de l'UCP fera au travers d'un diagnostic social, s'il existe un risque de travail des enfants, l'âge minimum d'emploi étant fixé à 18 ans, ou de travail forcé lié à la main d'œuvre communautaire.

Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, elle prendra les mesures appropriées pour y remédier.

Le système d'examen prendra en compte les tâches effectuées par les travailleurs communautaires dans le cadre de PPET et la mesure dans laquelle ces travailleurs reçoivent une formation adéquate à leurs besoins particuliers et aux risques et effets potentiels du projet.

Il vérifiera le respect des normes de santé et de sécurité pour les travailleurs communautaires et leur accès libre au mécanisme des plaintes.

## **15. EMPLOYÉS DES PRINCIPAUX FOURNISSEURS.**

Les procédures de gestion de la main-d'œuvre décriront les rôles et responsabilités en matière de suivi des fournisseurs principaux.

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

Pour protéger la vie et la santé des travailleurs, l'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures utiles qui sont adaptées aux conditions d'exploitation de l'entreprise. Il doit notamment aménager les installations et régler la marche du travail afin de garantir le bien-être physique, mental et social des travailleurs et les prémunir le mieux possible contre les accidents et maladies.

En fonction de la nature des travaux et des risques particuliers auxquels sont exposés les travailleurs, il sera demandé aux entreprises prestataires la création d'un comité d'hygiène et de sécurité conformément à la loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail article 42.1.

Dans le cadre de l'évaluation environnementale et sociale du projet, un audit trimestriel permettra à l'Unité de coordination de déterminer les risques potentiels de travail des enfants, de travail forcé ou de graves problèmes de sécurité que peuvent poser les fournisseurs principaux.

Lorsqu'il existe un risque important de travail des enfants ou de travail forcé ou un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux fournisseurs principaux, l'UCP pourra exiger du fournisseur principal qu'il définisse ce risque en rapport à la NES 2 de la Banque Mondiale. Si des cas de travail des enfants ou de travail forcé sont constatés, l'UCP exigera du fournisseur principal qu'il prenne des mesures appropriées pour y remédier sans délai.

De plus, lorsqu'il y a un risque sérieux relatif à des questions de sécurité se rapportant aux employés des fournisseurs principaux, l'UCP exigera du fournisseur principal 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 par l'UCP pour en vérifier l'efficacité au travers d'un audit des pratiques de gestion de la main d'œuvre

L'audit exécuté par le spécialiste en sauvegardes sociales et environnementales et permettra d'analyser la manière dont l'entreprise gère ses collaborateurs. Ce diagnostic sert à évaluer les écarts potentiels entre les dispositions légales en vigueur et les pratiques mises en place pour gérer les risques liés à la gestion de la main d'œuvre.

S'il n'est pas possible de gérer ces risques, l'UCP remplacera, dans un délai raisonnable, les fournisseurs principaux du projet par des fournisseurs pouvant démontrer qu'ils satisfont aux exigences pertinentes de la NES 2 de la Banque mondiale.

## **16. BUDGET ET MISE EN ŒUVRE DU PGMO**

### **16.1. PLAN DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO**

Le PGMO sera mis en œuvre la 1<sup>ère</sup> année d'exécution et avant le démarrage des activités.

Le plan de mise en œuvre du plan de gestion de la main d'œuvre se fera en 08 étapes spécifiques à partir de validation du PGMO.

- La détermination précise des activités du projet ;
- L'évaluation des besoins en main-d'œuvre (compétences, emplois, effectifs pour chaque activité);
- L'élaboration du catalogue des emplois,
- L'élaboration des descriptifs de poste ;
- Le recrutement du personnel spécifique pour la mise en œuvre du PGMO ;
- La formation du personnel spécifique pour la mise en œuvre du PGMO ;
- Le recrutement de travailleurs ;
- L'édition et la signature des contrats ;
- La formation de tous les travailleurs sur les différents mécanismes à l'intérieur du PGMP, notamment le MP.

### **16.2. BUDGET DE MISE EN ŒUVRE DU PGMO**

Le budget de mise en œuvre du PGMO sera déterminé après la validation du PGMO.

Le projet mettra à la disposition de l'UCP toutes les ressources matérielles et financière nécessaires à la mise en œuvre du PGMO.

## ■ ANNEXES

### ■ Annexe 1 : 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 OIT et ONU.

L'élaboration du présent manuel a nécessité la consultation de plusieurs documents importants. On citera à titre d'information les références suivantes :

- Normes Environnementales et Sociales 2 (NES 2) : Emploi et conditions de travail,
- Normes Environnementales et Sociales 1 (NES 1) : Évaluation et gestion des risques et impacts environnementaux et sociaux,
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF ESS2/ GN (Guidance Notes for Borrowers),
- Note d'orientation pour les emprunteurs selon le CES pour les opérations IPF –ESS1/GN (Guidance Notes for Borrowers),
- LOI N°2015-532 du 20 Juillet 2015 portant Code du travail en Côte d'Ivoire et ses décrets d'application,
- LOI N° 99-477 DU 2 AOÛT 1999 PORTANT CODE DE PRÉVOYANCE SOCIALE et ses lois modificatives
- Norme ISO 45001 v 2018 (ex référentiel OHSAS 18001 v 20017),
- Conventions de l'Organisation Internationale du travail (OIT) et des Nations Unies (ONU)
- Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (N° 182), OIT.
- Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW) -UNICEF
- Loi N°. 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants
- Convention sur l'âge minimum, 1973 (No. 138)
- Convention sur l'égalité de rémunération (N° 100) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, Conférence générale de l'OIT, 1951

## ▪ **Annexe 2 : Code de conduite individuel pour tout travailleur du projet**

J'accepte qu'en travaillant sur le projet, je dois respecter le présent code de conduite du PCCET.

### **I. Préservation de l'image du Projet.**

1. Tout au long de l'exécution du contrat, je veillerai à montrer une bonne image du Client sur tous les plans : social, environnemental, administratif autres.

### **II. Comportement général**

2. Je m'engage
  - (i) à respecter toutes formes de cultures locales et
  - (ii) à maintenir une relation conviviale et loyale avec mes homologues en m'interdisant tout dénigrement ou critique injustifiés et dans le respect des mœurs et coutumes locales.
3. Assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, Violence basée sur le genre (VBG), COVID 19 comme programmés par mon employeur.
4. Je porterai mon équipement de protection individuel (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet.
5. Je consens à adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et m'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps.
6. Je m'engage à consentir à la vérification des antécédents de la police.
7. Je m'engage à traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut.
8. Je m'engage à ne pas utiliser de langage ni de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soit inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié.

9. Je m'engage à ne pas me livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.).
10. Je m'engage à ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation.
11. Je m'engage à ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
12. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels - une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code de conduite.
13. Je m'engage à signaler par l'intermédiaire du MGP ou à mon directeur toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite.

### **III. En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans:**

14. Dans la mesure du possible, m'assurer qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
15. Je m'engage à ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.

16. Je m'engage à ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.

17. Lorsqu'on photographie ou filme un enfant à des fins professionnelles, je dois:

- (i) Avant de photographier ou de filmer un enfant, évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.
- (ii) Avant de photographier ou de filmer un enfant, obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.
- (iii) Veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.
- (iv) Assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.
- (v) Assurer que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

#### **IV. Discrétion professionnelle et confidentialité**

18. Je m'engage si je reçois une communication, à titre confidentiel, des renseignements sur l'état de santé d'un employé donné, à maintenir confidentielle ladite information et de la traiter en conséquence selon les dispositions juridiques en vigueur

#### **V. Sanctions**

19. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure:

- (i) Rappel à l'ordre par écrit
- (ii) Avertissement par écrit.
- (iii) Blâme par écrit.
- (iv) Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- (v) Mutation disciplinaire.

- (vi) Licenciement pour faute simple
- (vi) Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- (vii) Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni indemnités compensatrices de congés payés.

20. *Je comprends qu'il est de ma responsabilité de veiller à ce que les normes environnementales, sociales, de santé et de sécurité soient respectées.*  
*J'affirme que je vais adhérer au plan de gestion de la santé et de la sécurité au travail.*  
*J'affirme Que je vais éviter les actions ou les comportements qui pourraient être interprétés comme VBG.*  
*De telles actions constitueront une violation de ce Code de conduite individuel.*  
*Je reconnais par la présente avoir lu le Code de conduite individuel ci-dessus, accepter de me conformer aux normes qui y sont énoncées et comprendre mes rôles et responsabilités pour prévenir et répondre aux questions HSSE, SST, VBG.*  
*Je comprends que toute action incompatible avec ce Code de conduite individuel ou toute omission d'agir conformément au présent Code de conduite peut entraîner des mesures disciplinaires et affecter mon emploi continu.*

Date :

Nom et Prénoms en majuscules: \_\_\_\_\_

Titre: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

## ▪ **Annexe 4 : Code de conduite individuel pour la mise en œuvre des normes HSSE et SST- et prévenir les violences basées sur le genre**

### **I. Engagement global**

1. Je, \_\_\_\_\_, reconnais qu'il est important de respecter les normes environnementales, sociales et de santé (HSSE), de respecter les exigences de santé et de sécurité au travail du projet et de prévenir la Violence basée sur le genre et la violence contre les enfants.
2. Je reconnais que l'entreprise considère que le non-respect des normes HSSE et SST ou la participation à des activités VBG, que ce soit sur le lieu de travail, dans les camps de travailleurs ou dans les communautés avoisinantes, constitue une faute grave, donc des motifs pour des sanctions, des pénalités ou une éventuelle cessation d'emploi. Les poursuites engagées par la police contre les auteurs de VBG peuvent être poursuivies si nécessaire.
3. J'accepte qu'en travaillant sur le projet et dans le cadre du projet, je dois assumer tous les engagements décrits dans ce code de conduite

### **II. Engagement spécifique**

4. Je dois assister et participer activement à des cours de formation liés à HSSE, VIH / SIDA, COVID-19, VBG comme programmé par mon employeur ;
5. Je porterai mon équipement de protection individuelle (EPI) en tout temps sur le lieu de travail ou dans le cadre d'activités liées au projet ;
6. J'accepte de prendre toutes les mesures pratiques pour mettre en œuvre le plan de gestion environnementale et sociale du chantier (PGES-C) ;
7. J'accepte de mettre en œuvre le plan de gestion HSSE ;
8. J'accepte d'adhérer à une politique sans alcool pendant les activités de travail et s'abstenir d'utiliser des stupéfiants ou d'autres substances qui peuvent altérer les facultés en tout temps ;
9. J'accepte de consentir à la vérification des antécédents de la police ;
10. J'accepte de traiter les femmes, les enfants (personnes de moins de 18 ans) et les hommes avec respect sans distinction de race, couleur, langue, religion, opinion politique ou autre, origine nationale, ethnique ou sociale, propriété, handicap, naissance ou autre statut ;
11. J'accepte de ne pas utiliser de langage ou de comportement envers les femmes, les enfants ou les hommes qui soient inapproprié, harcelant, abusif, sexuellement provocant, avilissant ou culturellement inapproprié

12. J'accepte de ne pas se livrer au harcèlement sexuel - par exemple, faire des avances sexuelles importunes, des demandes de faveurs sexuelles et d'autres comportements verbaux ou physiques, de nature sexuelle, y compris des actes subtils d'un tel comportement à des fins sexuels (par exemple, regarder quelqu'un de haut en bas, s'embrasser, hurler ou claquer des sons, traîner quelqu'un, siffler et faire des appels, donner des cadeaux personnels, faire des commentaires sur la vie sexuelle de quelqu'un, etc.) ;
13. J'accepte de ne pas m'engager dans des faveurs sexuelles - par exemple, faire des promesses ou un traitement favorable dépendants d'actes sexuels - ou d'autres formes de comportement humiliant, dégradant ou d'exploitation ;
14. J'accepte de ne pas participer à un contact ou à une activité sexuelle avec des enfants. Une croyance erronée concernant l'âge d'un enfant n'est pas une défense. Le consentement de l'enfant n'est pas non plus une défense ou une excuse.
15. À moins d'avoir le plein consentement de toutes les parties concernées, je n'aurai pas d'interactions sexuelles avec les membres des communautés environnantes. Cela inclut les relations impliquant la retenue ou la promesse de prestation réelle de bénéfices (monétaires ou non) aux membres de la communauté en échange de rapports sexuels<sup>6</sup>.
16. Envisager de signaler par l'intermédiaire du Mécanisme de gestion de plaintes ou à mon supérieur hiérarchique toute VBG suspectée ou réelle par un collègue, qu'elle soit ou non employée par mon entreprise, ou tout manquement au présent Code de conduite. 64⌘En ce qui concerne les enfants de moins de 18 ans:
17. Dans la mesure du possible, je m'assure qu'un autre adulte soit présent lorsque je travaille à proximité d'enfants.
18. 18. J'accepte de ne pas inviter chez moi des enfants non accompagnés sans lien avec ma famille, à moins qu'ils ne courent un risque immédiat de blessure ou de danger physique.
19. 19. J'accepte de ne pas utiliser d'ordinateurs, de téléphones mobiles, de caméras vidéo et numériques ou tout autre support pour exploiter ou harceler des enfants ou accéder à de la pornographie infantile.
20. J'accepte de m'abstenir de punir physiquement les enfants dans le cadre de mes fonctions.
21. J'accepte de m'abstenir d'embaucher des enfants pour des travaux domestiques ou autres, en dessous de l'âge minimum de 18 ans, à moins que la législation nationale ne spécifie un âge plus élevé, ou qui les expose à un risque important de blessure.

---

1. <sup>6</sup> Une telle activité sexuelle est considérée comme «non consensuelle» dans le champ d'application de ce Code

22. J'accepte de respecter toutes les lois locales pertinentes, y compris les lois du travail relatives au travail des enfants et les politiques de sauvegarde de la Banque mondiale sur le travail des enfants et l'âge minimum.

### **III. Utilisation d'images d'enfants à des fins professionnelles ;**

23. je dois avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois évaluer et essayer de respecter les traditions locales ou les restrictions relatives à la reproduction d'images personnelles.

24. Avant de photographier ou de filmer un enfant, je dois obtenir le consentement éclairé de l'enfant et d'un parent ou tuteur de l'enfant. Dans le cadre de cela, je dois expliquer comment la photo ou le film sera utilisé.

25. Je dois veiller à ce que les photographies, les films, les vidéos et les DVD présentent les enfants d'une manière digne et respectueuse et non d'une manière vulnérable ou soumise. Les enfants doivent être vêtus de manière adéquate et ne pas avoir de poses pouvant être perçues comme sexuellement suggestives.

26. Je dois assurer que les images sont des représentations honnêtes du contexte et des faits.

27. Je dois assurer- que les étiquettes de fichiers ne révèlent pas d'informations d'identification sur un enfant lors de l'envoi d'images par voie électronique.

### **IV. Sanctions**

28. Je comprends que si je ne respecte pas ce Code de conduite individuel, mon employeur prendra des mesures disciplinaires qui pourraient inclure:

- (i). Rappel à l'ordre par écrit
- (ii). Avertissement par écrit
- (iii). Blâme par écrit
- (iv). Mise à pied de 3 à 8 jours sans rémunération (en fonction de la gravité de la faute)
- (v). Mutation disciplinaire
- (v). Licenciement pour faute simple
- (vii). Licenciement pour faute grave sans préavis, ni indemnité de licenciement
- (viii). Licenciement pour faute lourde, sans préavis, ni indemnité de licenciement, ni Indemnités compensatrices de congés payés

Date :

Nom et Prénoms en majuscules: \_\_\_\_\_

Titre: \_\_\_\_\_

Signature: \_\_\_\_\_

▪ **Annexe 5: Directives en matière de gestion de plaintes applicables pour les cas de violences basées sur le genre (VBG) et les violences contre les enfants (VCE)**

- **Des mesures de responsabilisation visant à préserver la confidentialité peuvent être prises grâce aux actions suivantes qui consiste à :**
  - (i) Informer tous les employés que la confidentialité des renseignements des personnes survivant à des EAS/HS/VCE revêt une importance capitale ;
  - (ii) Dispenser aux membres de l'équipe de conformité une formation sur l'écoute Empathique et sans jugement ;
  - (ii) Prendre des mesures disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, contre les Personnes qui violent la confidentialité de l'identité des personnes survivant à des EAS /HS/VCE (à moins qu'une violation de la confidentialité soit nécessaire pour Protéger le/a survivant/te ou toute autre personne d'un préjudice grave, ou lorsque la Loi l'exige).
  
- **Les Procédures relatives aux allégations de EAS/HS et VCE devraient préciser :**
  - (i) Les personnes à qui les survivant(e)s peuvent s'adresser pour obtenir des renseignements et une assistance ;
  - (ii) Le processus permettant aux membres des communautés et aux employés de déposer une plainte par l'intermédiaire du mécanisme de gestion des plaintes en cas d'allégation de EAS/HS et VCE ;
  - (iii) Le mécanisme par lequel les membres des communautés et les employés peuvent transmettre une demande pour obtenir un soutien ou signaler une violence si le processus de dénonciation n'est pas efficace en raison d'une non-disponibilité ou d'une non-réactivité, ou si la préoccupation de l'employé n'est pas résolue.

- **Le soutien financier et les autres formes de soutien aux survivant(e)s de VBG et VCE peuvent inclure :**

- (i) Les prêts sans intérêt/à faible taux d'intérêt ;
- (ii) Une avance de salaire ;
- (iii) Le paiement direct des frais médicaux ;
- (iv) La prise en charge de tous les frais médicaux liés spécifiquement à l'incident ;
- (v) Le paiement d'avance des frais médicaux, remboursables ultérieurement par l'assurance maladie de l'employé ; (vi) L'offre de services de garde d'enfants ou la facilitation de l'accès aux services de garde d'enfants ;
- (vii) Le renforcement de la sécurité au domicile de l'employé ;(viii) La fourniture d'un moyen de transport sécurisé pour accéder aux services de soutien  
Ou pour se rendre à un lieu d'hébergement et en revenir.

- **En fonction des droits, des besoins et des souhaits de le/la survivant/e des VBG et VCE, les mesures de soutien aux survivant(e)s visant à garantir la sécurité de la survivante, qui est un employé, peuvent comprendre :**

*Il est essentiel d'adopter une approche axée sur les survivants(e)s. Les survivant(e)s devraient participer pleinement à la prise de décision. Sauf dans des circonstances exceptionnelles, il devrait être exigé de l'auteur de la violence qu'il prenne les mesures appropriées pour faire en sorte que la survivante s'adapte à la situation (par exemple, le déménagement, le changement d'horaires, etc.), plutôt que ce soit le/a survivant/e qui opère des changements.*

- (i) Le changement de la répartition des heures et/ou des modalités de travail de l'auteur ou de le/a survivant/e de la violence ;
- (ii) Le réaménagement ou la modification des tâches de l'auteur de la violence ou de le/a survivant/e de la violence ;
- (iii) Le changement du numéro de téléphone ou de l'adresse électronique de le/a survivant/e pour éviter le harcèlement ;
- (iv) La réinstallation de le/a survivant/e ou de l'auteur de la violence sur un autre

lieu de travail/dans des locaux de substitution ; (v) La garantie d'un moyen de transport aller-retour en toute sécurité au travail (vii)

pendant une période déterminée ; (vi) Le soutien à le/a survivant/e pour lui permettre de demander une ordonnance de protection provisoire ou l'orienter vers un soutien approprié ;

(vii) La prise de toute autre mesure appropriée, y compris celles prévues par les dispositions existantes en matière de modalités de travail souples et favorables à la famille.

• **Les options de congé pour les survivants(e)s qui sont des employés peuvent inclure ce qui suit :**

- (i) Un employé survivant de VBG devrait pouvoir demander un congé spécial rémunéré pour se présenter à des rendez-vous médicaux ou psychosociaux, à des procédures judiciaires, ainsi que pour aménager dans un lieu de vie sécuritaire et pour entreprendre toute autre activité de soin du fait des VBG ;
- (ii) Tout employé qui apporte son soutien à une personne survivante de VBG et/ou VCE pourrait prendre un congé de soignant, y compris mais, sans s'y limiter, pour l'accompagner au tribunal ou à l'hôpital, ou pour prendre soin des enfants ;
- (iii) Les employés qui sont recrutés à titre temporaire pourraient demander un congé spécial non rémunéré ou un congé de soignant sans solde pour entreprendre les activités décrites ci-dessus ;
- (iv) La durée du congé accordé sera déterminée en fonction de la condition de l'individu, après consultation de l'employé, de la Direction et de l'équipe de conformité (EC), le cas échéant.

• **Les sanctions potentielles à l'encontre des employés auteurs de l'EAS/HS et VCE comprennent:**

- (i) L'avertissement informel ;
- (ii) L'avertissement formel ;
- (iii) La formation complémentaire ;
- (iv) La perte d'au plus une semaine de salaire ;
- (v) La suspension de la relation de travail (sans solde), pour une période minimale d'un Mois et une période maximale de six mois ;

- (vi) Le licenciement,
- (vii) Le renvoi à la police ou à d'autres autorités, au besoin.

## ■ Annexe 6 : Plan d'action MGP

**Titre et Numéro de Projet :**

**Objectif de Développement du Projet :**

**Date de Mise en Vigueur :**

**Date de Clôture :**

<b>ACTIONS</b>	<b>Date de Mise en place</b>	<b>Risques/Contraintes et Solutions prévues/proposées</b>	<b>Responsable (s) (Nom, email et Tel)</b>	<b>Acteurs impliqués</b>	<b>Ressources humaines</b>	<b>Coût</b>
<b>ACTIVITE 1</b> ( <i>Mentionner ici l'activité à mettre en place et la date ou elle sera opérationnelle/effective</i> )						
<b>Action Préalable 1</b> ( <i>Décrire l'action préalable pour la préparation et la mise en place de l'activité</i> )						
<b>Action Préalable 2</b> ( <i>Décrire l'action préalable pour la préparation et la mise en place de l'activité</i> )						
<b>Action Préalable 3</b>						

(Décrire l'action préalable pour la préparation et la mise en place de l'activité)						
<b>ACTIVITE 2</b> (Mentionner l'activité à mettre en place et la date ou elle sera opérationnelle/effective)						
<b>Action Préalable 1</b> (Décrire l'action préalable pour la préparation et la mise en place de l'activité)						
<b>Action Préalable 2</b> (Décrire l'action préalable pour la préparation et la mise en place de l'activité)						
<b>Action Préalable 3</b> (Décrire l'action préalable pour la préparation et la mise en place de l'activité)						

▪ **Annexe 7: Exemple de contrat à durée déterminée.**

**CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE**

Dans le cadre du projet intitulé .....

**Entre :**

1. **[Dénomination sociale]**, [forme], dont le siège social est sis à [adresse géographique], [adresse postale], dûment représentée aux fins des présentes par Monsieur [Nom et prénom], [fonction].

Ci-après dénommée «° [sigle] °» ou « l'Employeur » ou « la Société » ;

**D'une part,**

**ET**

2. **Nom :**

**Prénom :**

**Sexe :**

**Né(e) le :**

**A :**

**Nationalité :**

**Demeurant à :**

**N° CNI/Passeport :**

Ci-après désigné (e) le « **Madame/Monsieur [Nom et prénom]** » ou l'« **Employé** » ou le« **Travailleur** »,

**D'autre part ;**

\*

Il a été conclu ce qui suit :

L'association .....engage à compter du (Date)

Mr/Mme (Nom/Prénom)

La Société et l'Employé(e) étant ci-après désignés, ensemble, les « **Parties** » ou, séparément, chaque « **Partie** », ou, individuellement comme ci-dessus indiqué.

Il est établi le présent contrat de travail régi par :

- (i) la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du Travail en Côte d'Ivoire ;
- (ii) les différents décrets d'application ;

- (iii) les dispositions de la Convention Collective Interprofessionnelle du 19 juillet 1977 ensemble les avenants et décisions des commissions mixtes qui ont modifié et complété cette Convention ou qui viendraient à la modifier ou à la compléter ; et
- (iv) le règlement intérieur de la société.

**Article 1** Engagement

La Société engage Madame/Monsieur [Nom et prénom] pour servir en Côte d'Ivoire et principalement à Abidjan.

**Article 2** Fonction – Attributions

Le Travailleur a été embauché pour exercer la fonction de [Indiquer la fonction] au sein de la Société et travaillera sous l'autorité du [Indiquer la fonction du supérieur].

En cette qualité, il sera chargé notamment de :

- (i) [Indiquer les tâches du Travailleur] ;
- (ii) [Indiquer les tâches du Travailleur] ;
- (iii) [Indiquer les tâches du Travailleur] ; et
- (iv) [Indiquer les tâches du Travailleur].

Les fonctions du Travailleur pourront être précisées dans une fiche de poste.

En outre, en cas de nécessité liée au bon fonctionnement de l'entreprise, le Travailleur pourra être affecté temporairement ou pour une durée indéterminée à d'autres tâches, sans que cette nouvelle affectation ne remette en cause ses droits acquis.

**Article 3** Obligations professionnelles

L'Employé s'engage expressément à exécuter toutes les obligations qui lui sont prescrites par son Employeur dans le cadre de ses fonctions et notamment à :

- (i) consacrer, dans le cadre de la législation en vigueur et des limites de son contrat de travail, tout son temps, toute son activité et toutes ses connaissances à l'exercice de ses fonctions ;
- (ii) observer toutes les instructions et consignes particulières de travail qui lui seront données ; et
- (iii) ne pas s'adonner à une autre activité, notamment concurrente à celle de la société.

**Article 4** Classement catégoriel

Le Travailleur est classé en Catégorie [Indiquer la catégorie] conformément au barème des salaires minima catégoriels conventionnels du secteur des [Indiquer le secteur].

**Article 5** Rémunération mensuelle et Avantages

**1.1** Rémunération mensuelle

En contrepartie du travail fourni, Madame/Monsieur [Nom et prénom] percevra une rémunération mensuelle brute de [Lettre(Chiffres)] Francs CFA, y compris l'indemnité légale de transport, fixée à [Lettre (Chiffres)] Francs CFA.

**1.2** Avantages

Outre son salaire mensuel, l'Employé se verra accorder les avantages suivants :

- (i) [Indiquer la nature de l'avantage] ;
- (ii) [Indiquer la nature de l'avantage] ;
- (iii) [Indiquer la nature de l'avantage] ; et

**(iv)** [Indiquer la nature de l'avantage].

Pour ses déplacements de service, Madame/Monsieur [Nom et prénom] est assujéti au régime défini par la réglementation interne en vigueur.

**Article 6** Durée - Prise d'effet

Le présent contrat est conclu pour une durée de [nombre de mois]. Il prend effet à compter du [Indiquer la date].

A l'arrivé du terme, il prend fin de façon expresse ou tacite, sans préavis ni indemnité d'aucune sorte.

Il peut être renouvelé par écrit, en une ou plusieurs fois sans toutefois excéder vingt-quatre (24) mois.

**Article 7** Période d'essai

L'Employé sera soumis pendant un (1) mois à une période d'essai, renouvelable une fois, au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre son engagement sans préavis ni indemnité aucune conformément à l'article 18.1 du Code du Travail.

**Article 8** Durée du Congé

La durée du congé payé à la charge de l'Employeur est déterminée à raison de 2,2 jours ouvrables par mois de service effectif. L'Employé (e) aura droit à un congé annuel après une durée de service effectif égale à une année, conformément à la législation en vigueur.

La période du congé sera déterminée par accord entre l'Employeur et l'Employé (e) en tenant compte des nécessités du service.

**Article 9** Allocation de congés

L'Employeur versera à l'Employé, au moment de son départ en congés, une allocation qui sera calculée conformément aux dispositions légales.

**Article 10** Indemnités et Primes

L'Employé bénéficiera d'une gratification de fin d'année (13ème mois) et de primes légales, calculées conformément à la législation en vigueur.

**Article 11** Horaires de travail

Le présent contrat est conclu et accepté pour des horaires de travail de quarante (40) heures par semaine, soit huit (8) heures par jour, réparties du lundi au vendredi inclus comme indiqué dans le règlement intérieur de la société.

Cette répartition est indicative et pourra être modifiée en fonction des nécessités de service.

**Article 12** Accidents du travail et maladies professionnelles

En cas d'accident survenu en raison du travail ou de maladies professionnelles, les droits et obligations de chacune des Parties seront réglés conformément aux textes qui régissent la matière.

**Article 13** Prévoyance maladie-Retraite

L'Employé sera affilié à la Caisse de Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) dans les conditions prescrites par la législation en vigueur.

**Article 14** Confidentialité

L'Employé reconnaît que l'information de nature confidentielle ou secrète relative aux activités de l'Employeur et/ou de toute autre société avec laquelle l'Employeur est lié, revêt pour une signification précieuse, spéciale et unique, lui conférant une grande valeur.

L'Employé s'engage donc à garder secret et à ne pas utiliser ou laisser utiliser, rendre public, communiquer ou dévoiler, directement ou indirectement, totalement ou partiellement, à aucun moment, tant avant, pendant et après la relation

de travail, quel que soit le motif de la rupture, peu importe les circonstances, le but ou la raison, tous les secrets de fabrique ou de commerce ou toute autre information secrète dont il a eu connaissance, telle que des informations relatives aux activités, aux fournisseurs, aux clients, à l'organisation et au personnel, et autres conditions de vente et méthodes de travail.

L'employé s'engage par ailleurs à respecter les obligations de confidentialité contenues dans la déclaration de confidentialité jointe en annexe au présent Contrat.

**Article 15** Mobilité

L'Employé accepte d'effectuer ses activités ou toute mission en tout autre point de la Côte d'Ivoire ou même à l'étranger pour une durée que l'Employeur jugera nécessaire. L'Employeur se réserve le droit d'affecter Madame/Monsieur [Nom et prénom] en tout autre lieu de la Côte d'Ivoire et de la sous-région, considération prise des nécessités de service dont l'Employeur est seul juge, sous réserve de l'observation des dispositions de la Convention Collective précitée.

**Article 16** Fin de contrat

Le contrat de travail pourra être rompu à tout moment, sous réserve du respect de la législation en vigueur. Les droits et obligations, pouvant résulter de la rupture du présent contrat par démission ou licenciement seront déterminés par application de la législation en vigueur.

Les Parties peuvent en outre, conformément à la législation en vigueur, convenir des termes, conditions et modalités d'une rupture amiable du contrat de travail, sous réserve du respect des règles relatives aux droits de rupture, telles que fixées par les dispositions susmentionnées.

**Article 17** Restitution

Le Travailleur s'engage dès la cessation de ses fonctions au sein de la Société à restituer tous les documents professionnels et outils de travail mis à sa disposition. Que ce soit des originaux, copies et/ou résumés de documents, programmes et supports informatiques et tout matériel de travail, qu'il les ait reçus de l'Employeur, constitués lui-même, ou reçus dans l'exécution de son travail. Ces documents et objets susmentionnés sont et resteront toujours la propriété exclusive de l'Employeur.

Le Travailleur accepte de ne prendre ni conserver copies de tout ce qui précède et de confirmer à l'Employeur qu'aucune copie n'a été prise ni conservée. Toute violation des obligations susmentionnées est constitutive d'une faute lourde justifiant la rupture du contrat pour faute lourde ou toute autre poursuite pénale.

**Article 18** Modification

Toute modification d'une ou plusieurs clauses du présent contrat devra obligatoirement faire l'objet d'un écrit, signé par chacune des Parties, et ayant valeur d'avenant.

**Article 19** Déclaration

L'Employé soussigné affirme qu'il est libre de tout engagement antérieur et qu'il donne son libre consentement au présent contrat de travail.

**Article 20** Obligations d'intégrité et de loyauté

L'Employé s'engage à consacrer, dans le cadre de la réglementation en vigueur, toute son activité et toutes ses connaissances à l'exercice loyal, fidèle et intègre de ses fonctions. La loyauté et l'intégrité de l'employé vis-à-vis de La Société dans l'exercice de ses fonctions, sont des éléments essentiels et déterminants de son contrat de travail.

L'Employé s'engage en outre à ne s'occuper exclusivement, pendant la durée du présent contrat, que des activités de l'Employeur et s'interdit, à exercer en dehors de son temps de travail, toute activité à caractère professionnel susceptible de concurrencer l'Employeur ou de nuire à la bonne exécution des services convenus.

Il est expressément convenu entre les Parties que tout fait quelconque de l'Employé qui se révélerait être un manquement à son obligation d'intégrité et/ou de loyauté vis-à-vis de son employeur sera qualifié de faute lourde

entraînant la rupture des relations contractuelles, sans préjudice des poursuites pénales relatives à la concurrence déloyale prévue et réprimée par les dispositions des articles 320 et 321 du code pénal.

**Article 20** Code de bonne conduite et d'éthique – Règlement Intérieur

L'Employé accepte par la présente de se conformer aux règles d'éthique de la Société.

Il devra également se conformer aux dispositions du règlement intérieur de la société.

Tout manquement aux règles d'éthique de la Société ou aux dispositions du règlement intérieur entraînera le licenciement du travailleur pour faute lourde.

**Article 21** Exclusivité -Performance

Conformément aux dispositions de l'article 16.3 du code du travail, l'Employé s'engage à consacrer toute son activité professionnelle à l'entreprise. Il s'oblige, par les présentes à fournir le travail pour lequel il a été embauché, à l'exécuter lui-même et avec le plus grand soin.

Il s'oblige également à tout mettre en œuvre afin d'atteindre tous les objectifs qui lui seront assignés par la Société. A cette fin, La Société s'engage à fournir un téléphone mobile à l'employé pour un usage strictement professionnel.

**Article 22** Prévoyance sociale- Couverture médicale

L'Employé bénéficiera de l'ensemble des régimes de retraite et de prévoyance sociale obligatoire et de ceux existants dans l'entreprise ou qui seraient mis en place ultérieurement. A ce titre, l'employé contribuera au financement de ces régimes.

Par ailleurs, Madame/Monsieur [Nom et prénom] et sa famille (conjoint et 4 enfants maximum) bénéficieront également d'une couverture assurance maladie au taux de \_\_\_\_ %.

**Article 23** Restitution en fin de contrat

Le Travailleur s'engage dès la cessation de ses fonctions au sein de la Société à restituer tous les documents professionnels et outils de travail mis à sa disposition. Que ce soit des originaux, copies et/ou résumés de documents, programmes et supports informatiques et tout matériel de travail, qu'il les ait reçus de l'Employeur, constitués lui-même, ou reçus dans l'exécution de son travail. Ces documents et objets susmentionnés sont et resteront toujours la propriété exclusive de l'Employeur.

Le Travailleur accepte de ne prendre ni conserver copies de tout ce qui précède et de confirmer à l'Employeur qu'aucune copie n'a été prise ni conservée. Toute violation des obligations susmentionnées est constitutive d'une faute lourde justifiant la rupture du contrat pour faute lourde ou toute autre poursuite pénale.

**Article 24** Règlement des différends

**1.1** Règlement amiable

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour régler à l'amiable les différends qui pourraient naître de l'exécution du présent contrat de travail ou de son interprétation.

**1.2** Juridiction compétente

Tout différend né de l'exécution ou l'interprétation du présent contrat de travail et qui n'a pu faire l'objet d'un règlement à l'amiable, sera soumis à l'inspecteur du travail du ressort avant d'être porté devant le Tribunal du Travail d'Abidjan.

Fait en trois (3) exemplaires, à Abidjan, le \_\_\_\_\_ 2018

Pour

l'Employeur L'Employé

\_\_\_\_\_

[Nom  
Directeur

et

[prénom] \_\_\_\_\_  
[Nom et prénom]