

REPUBLIQUE DE COTE D'IVOIRE



Union-Discipline-Travail

PRIMATURE DE LA CÔTE D'IVOIRE

**PROJET DE DEVELOPPEMENT DURABLE ET INCLUSIF DES VILLES
SECONDAIRES DE LA COTE D'IVOIRE
P177062**

FINANCEMENT IDA

PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'OEUVRE

Version Finale

DECEMBRE 2022

SOMMAIRE

LISTE DES TABLEAUX.....	3
LISTE DES ANNEXES.....	3
LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS.....	4
1. INTRODUCTION	5
1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU PROJET.....	5
1.2. OBJECTIFS ET COMPOSANTES DU PROJET	5
1.3. ZONES D'INTERVENTION DU PROJET.....	6
1.4. CADRE INSTITUTIONNEL DE MISE EN ŒUVRE DU PROJET	6
1.5. OBJECTIFS DES PROCEDURES DE GESTION DE LA MAIN D'ŒUVRE	7
2. GENERALITES SUR L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE DANS LE CADRE DU PROJET.....	7
3. EVALUATION DES PRINCIPAUX RISQUES LIES A LA MAIN D'ŒUVRE.....	10
3.1. PRINCIPALES ACTIVITES PRESENTANT DES RISQUES A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL	10
3.2. PRINCIPAUX RISQUES LIES A L'UTILISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE	10
3.3. DISPOSITIONS PARTICULIERES RELATIVES A LA COVID.....	16
4. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES.....	18
5. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL	21
6. PERSONNEL RESPONSABLE	30
7. POLITIQUES ET PROCEDURES.....	31
7.1. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL.....	31
7.2. DISPOSITIONS PARTICULIERES SUR LA SST	32
7.3. CAS DES TRAVAUX FORCES.....	34
7.4. RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS DU PROJET	34
7.5. LICENCIEMENT DES TRAVAILLEURS	35
7.6. INSERTION DES CLAUSES ENVIRONNEMENTALES ET SOCIALES DANS LES DOSSIERS D'APPEL D'OFFRES ET LES DOCUMENTS CONTRACTUELS	35
7.7. DOCUMENTATION ET INFORMATION A L'ATTENTION DES TRAVAILLEURS	36
7.8. PROCEDURES DE GESTION DES SITUATIONS D'URGENCE	36
8. AGE D'ADMISSION A L'EMPLOI (CONDITIONS D'AGE)	39
9. CONDITIONS GENERALES	39
9.1. REMUNERATIONS.....	39
9.2. NON-DISCRIMINATION ET EGALITE DES CHANCES DANS LA LEGISLATION NATIONALE ET DANS LA NES 2.....	40
10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES	41
10.1. DISPOSITIF DE GESTION DES PLAINTES DES TRAVAILLEURS.....	41
10.2. PROCEDURE DU MGP POUR TRAITER DE PLAINTES DITES SENSIBLES	45
10.3. COMITES DE TRAITEMENT DE PLAINTES SENSIBLES	45
10.4. DELAI ET FEEDBACK APRES LA DENONCIATION DE PLAINTES DITES SENSIBLES	47
10.5. REPOSE A UN CAS D'EXPLOITATION ET ABUS SEXUEL / HARCELEMENT SEXUEL (EAS / HS)	47
10.6. MESURES DISCIPLINAIRES.....	48
10.7. INDICATEURS DE SUIVI DU MGP DE PLAINTES SENSIBLES	49
10.8. CLOTURE ET ARCHIVAGE DE LA PLAINTÉ.....	49
10.9. ÉVALUATION DE LA SATISFACTION DES POPULATIONS SUR LA MISE EN ŒUVRE MGP	50
10.10. DIFFUSION DE L'INFORMATION SUR LE MGP	50
11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES	52
12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	54
12.1. MODALITES DE SELECTION DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES DANS LE CADRE DU PROJET	54
12.2. CONDITIONS DE RENOUELEMENT DES TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES.....	55
13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX	56
ANNEXES	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Effectif prévisionnel des compétences à recruter au bénéfice de l'UCP (travailleurs directs)	9
Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du projet	14
Tableau 3 : convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi.....	24
Tableau 3 : Composition du comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau de l'entreprise.....	43
Tableau 4 : Membres du comité central de gestion des plaintes des plaintes liées aux travailleurs.....	43

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Modèle de code de bonne conduite	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 2 : Fiche de notification/rapportage des plaintes liées aux VBG/EAS/HS (pour la structure faisant l'examen de la plainte)	Erreur ! Signet non défini.
Annexe 3 : formulaire d'enregistrement des plaintes des travailleurs.	Erreur ! Signet non défini.

Figure 1: Schéma d'un Plan de Préparation et de Réponse aux Crises et Situations d'Urgence.....	36
--	-----------

LISTE DES SIGLES ET ABBREVIATIONS

ARDCI	: Association des Régions et District de CI
ANDE	: Agence Nationale de l'environnement
AT	: Accident au Travail
BM	: Banque mondiale
CDI	: Contrat à Durée Indéterminée
CERC	: Composante Contingente d'Intervention d'Urgence Conditionnelle
CES	: Cadre Social et Environnement
CES/DRS	: Conservations des Eaux et des Sols/Défense et Restauration des Sols
FCFA	: Franc de la Communauté Financière d'Afrique
CGES	: Cadre de Gestion Environnementale et sociale
CGRAE	: Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État
CIES	: Constat d'Impact Environnemental et Social
CNPS	: Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
CPI	: Comité de Pilotage Interministériel
CPL	: Comité de Pilotage Local
CPR	: Cadre de Politique de Réinstallation
CV	: Curriculum Vitae
DAO	: Dossier d'Appel d'Offres
Dollar US	: Dollar américain
EAS/HS	: Exploitation et Abus Sexuels et Harcelèrent sexuel
EIES	: Etude d'Impact Environnemental et Social
EPI	: Équipement de Protection Individuel
FPI	: Financement de projet d'Investissement
GBV/IMS	: Gender-Based Violence Information Management System
HSE	: Hygiène Sécurité et Environnement
HSS	: Hygiène Santé Sécurité
IASC	: Inter-Agency Standing Committee
IDA	: Association Internationale de Développement
IDH	: Indice de Développement Humain
MCLU	: Ministère de la Construction, du Logement et de l'Urbanisme
MEF	: Ministère de l'Économie et des Finances
MEPS	: Ministère de l'Emploi et de Protection Sociale
MGP	: Mécanisme de Gestion de Plaintes
MINASS	: Ministère de l'Assainissement et de la Salubrité
MIS	: Ministère de l'Intérieur et de la Sécurité
MP	: Maladies Professionnelles
N°	: Numéro
NES	: Norme Environnementale et Sociale
OCB	: Organisation Communautaire de Base
OIT	: Organisation Internationale du Travail
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
OSC	: Organisation de la Société Civile
PAR	: Plan d'Action de Réinstallation
PDVS-CI	: Projet de Développement Durable et Inclusif des Villes secondaires de Côte d'Ivoire
PFNL	: Produit Forestiers Non Ligneux
PGMO	: Procédures de Gestion de la Main d'Œuvre
PGRA	: Plan de Gestion des Risques d'accidents
PPRCUSU	: Plan de Préparation et de Réponse aux Crises et Situations d'Urgence
PPSPS	: Plan Particulier de Sécurité et de Protection de Santé
PSR	: Plan de Sécurité Routière
RAF	: Responsable Administratif et financier
S&E	: Suivi-évaluation
SRAS	: Syndrome Respiratoire Aigu Sévère
SST	: Santé Sécurité au Travail
TDR	: Termes de Référence
UCP	: Unité de Coordination du Projet
UVICOCI	: Union des Villes et Communes de CI
VBG	: Violences basées sur le Genre
VIH/SIDA	: Virus de l'Immunodéficience Humaine/ Syndrome d'Immunodéficience Acquise

1. INTRODUCTION

1.1. Contexte et justification du projet

Le Projet de Développement Durable et Inclusif des Villes Secondaires de la Côte d'Ivoire (PDVS - CI) a été préparé par le gouvernement de Côte d'Ivoire, en collaboration avec la Banque mondiale pour faire face aux défis que sont le manque d'infrastructures urbaines et de services de base (y compris la connectivité numérique limitée), ainsi que l'accès difficile à la terre et aux financements, qui affectent particulièrement les habitants des villes secondaires du pays, augmentant leur vulnérabilité et créant des sources de tensions économiques, sociales et sécuritaires entre les populations. Son objectif de développement est d'améliorer l'accès aux infrastructures urbaines et aux services de base, et renforcer la capacité des acteurs locaux dans les villes secondaires de la Côte d'Ivoire.

Dans le cadre de la mise en œuvre des activités du Projet, plusieurs travailleurs seront mobilisés par l'Unité de Coordination du Projet, et les entreprises qui seront recrutées pour l'exécution des travaux. Conformément aux exigences du Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale, notamment la Norme Environnementale et Sociale (NES) N°2 « *Emploi et conditions de travail* », un document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre doit être élaboré, afin d'améliorer la gestion des risques et des effets liés à l'emploi et aux conditions de travail.

1.2. Objectifs et composantes du Projet

1.2.1. Objectifs du projet

Le Projet de Développement Durable et Inclusif des Villes Secondaires de la Côte d'Ivoire financera des investissements (infrastructures) intégrés dans les villes pour un impact accru, grâce à une approche territoriale axée sur le développement urbain durable et inclusif et la création d'emplois. Il renforcera également la capacité des autorités locales à gérer et à encourager un développement local inclusif, et favorisera l'inclusion et la cohésion sociale grâce à des investissements communautaires dans les services et les infrastructures sociales, ainsi qu'à de solides approches participatives.

L'objectif de développement dudit projet est d'améliorer l'accès des communautés aux opportunités socio-économiques, aux infrastructures urbaines et aux services de base, et de renforcer la capacité des acteurs locaux dans les villes ciblées du Nord de la Côte d'Ivoire.

1.2.2. Composantes du Projet

Le projet sera mis en œuvre sur une période de cinq (5) ans, à travers quatre (04) principales composantes :

- **Composante 1 : Infrastructures urbaines vertes et résilientes au climat**

Cette composante est guidée par une approche spatiale et se concentrera sur les infrastructures urbaines sociales et économiques adaptées aux besoins et priorités spécifiques de chaque ville ciblée, en mettant l'accent sur des opérations rapides et « sans regret » ainsi que sur des investissements ayant un impact qui permettront le développement économique local, la création d'emplois et l'inclusion sociale. Si nécessaire, les investissements dans les infrastructures seront couplés à un soutien à la mise en œuvre et à une assistance technique pour les dispositions de gestion et d'exploitation. Les considérations relatives au changement climatique seront intégrées dans la conception des infrastructures afin de les rendre plus résistantes aux impacts actuels et futurs liés au climat. Cette composante comprend trois (03) sous-composantes :

- ✓ *Sous-composante 1.1 : Investissements à impact rapide et social*
- ✓ *Sous-composante 1.2 : Infrastructures sociales et économiques*
- *Sous-composante 1.3 Routes, drainage, gestion des déchets solides et eau potable*

- **Composante 2 : Appui institutionnel**

Cette composante se subdivise en deux (02) sous-composantes :

- ✓ *Sous-composante 2.1 : Planification urbaine, administration foncière et services municipaux ;*
- ✓ *Sous-composante 2.2 : Renforcement des capacités pour la gestion urbaine ;*
- ✓ *Sous-composante 2.3 : Développement économique local*

- **Composante 3 : Gestion et coordination du projet**

Cette sous-composante financera les coûts de gestion et de coordination du projet, notamment : (i) le personnel, la formation, l'équipement et les coûts de fonctionnement d'une antenne de l'Unité de Coordination du PARU à Korhogo. Les responsabilités de l'UCP comprendront la coordination générale du projet, les questions fiduciaires, les sauvegardes, le suivi et l'évaluation (S&E). Le personnel de l'UCP sera composé d'experts techniques dans les domaines liés aux activités du projet ; (ii) la mise en place du système de suivi et d'évaluation du projet ; (iii) la mise en œuvre du cadre de gestion de l'environnement et des sauvegardes (CGES) et la gestion du mécanisme de réparation des griefs ; et (iv) l'information du public, l'engagement des citoyens, la communication et l'échange de connaissances.

- **Composante 4 : Composante d'intervention d'urgence contingente (0 million de dollars US)**

Une composante d'intervention d'urgence contingente (CERC) est incluse conformément à la politique de la Banque mondiale sur le financement des projets d'investissement, paragraphes 12 et 13. Il n'y aura initialement aucun fonds alloué à cette composante. En cas (i) de besoin urgent d'assistance en raison d'une catastrophe naturelle ou d'origine humaine ou d'un conflit ; ou (ii) d'expérience de contraintes de capacité en raison de la fragilité ou de vulnérabilités spécifiques, l'Emprunteur peut demander la réaffectation des fonds du projet à cette composante.

1.3. Zones d'intervention du Projet

Le Projet de Développement Durable et Inclusif des villes secondaires de la Côte d'Ivoire (PDVS-CI) couvre l'ensemble des 31 régions réparties dans 12 districts de la Côte d'Ivoire. Le projet cible au départ huit (08) villes secondaires, dont sept (07) au nord et une à l'ouest. Les villes ciblées sont Korhogo, Ferkessédougou, Boundiali, Odienné, Tengréla, Ouangolodougou, Bouna et Man.

1.4. Cadre institutionnel de mise en œuvre du Projet

La responsabilité globale de la mise en œuvre du projet incombera à l'Unité de Coordination du Projet d'Assainissement de Resilience Urbaine (PARU) avec une antenne décentralisée à Korhogo qui se chargera de la gestion quotidienne du Projet. Il sera créée: (i) un comité de pilotage interministériel (CPI) dirigé par un représentant de la Primature et comprenant les différents ministères des secteurs clés couverts par le projet ; et un comité de pilotage local (CPL) dans chaque ville cible et qui sera présidé par le maire.

1.5. Objectifs des Procédures de Gestion de la Main d'Oeuvre

Le document de Procédures de Gestion de la Main d'œuvre (PGMO) fait partie des instruments requis par le Cadre Environnemental et Social (CES) de la Banque mondiale ; il identifie les risques et effets liés à l'emploi et aux conditions de travail dans le cadre du projet, en vue de définir une approche systématique pour améliorer la gestion de ces risques et effets. Ainsi, les PGMO décrivent les dispositions à prendre, conformément à la législation nationale et aux exigences de la Norme Environnementale et Sociale (NES) n°2, pour garantir le respect des droits des travailleurs, à travers un traitement égalitaire et équitable, sans discrimination et un environnement de travail sécurisé. En outre, ce document définit les obligations des tiers intervenant dans la mise en œuvre du projet vis-à-vis de leurs employés.

Outre cette partie introductive, le document de PGMO s'articule autour des points suivants :

- ☞ Généralités sur l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet ;
- ☞ Evaluation des principaux risques liés à la main d'œuvre ;
- ☞ Aperçu de la législation du travail : conditions générales ;
- ☞ Aperçu de la législation du travail : santé et sécurité au travail ;
- ☞ Personnel responsable ;
- ☞ Politiques et procédures ;
- ☞ Age d'admission à l'emploi (conditions d'âge) ;
- ☞ Travail des enfants et travail forcé ;
- ☞ Conditions générales ;
- ☞ Mécanismes de gestion des plaintes ;
- ☞ Gestion des fournisseurs et prestataires ;
- ☞ Travailleurs communautaires ;
- ☞ Employés des fournisseurs principaux.

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

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

2.1. Type de travailleurs

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

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

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

- les travailleurs recrutés au sein de l'UCP sur la base d'un contrat de travail au sens de la Loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail ;

- les fonctionnaires détachés (selon l'article 40 de la Loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction) ;
- les fonctionnaires mis à disposition selon l'article 47 Loi n°92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique ;
- les experts et autres personnes qui seront recrutés en tant que consultants, conformément aux «Directives Sélection et Emploi de Consultants par les Emprunteurs de la Banque mondiale »

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

- a) **Travailleurs contractuels** : dans le contexte du projet, les personnes employées ou recrutées par des tiers pour effectuer des travaux liés aux fonctions essentielles du projet, indépendamment de la localisation de ces travaux, sont considérés comme des travailleurs contractuels. Les tiers peuvent être des prestataires et fournisseurs, des sous-traitants, des négociants, des agents ou des intermédiaires. Au sein de cette catégorie, figurent les employés des entreprises (personnel d'encadrement et personnel d'exécution) tels que le personnel des entreprises chargées de la construction/réhabilitation des routes, construction d'infrastructures de santé ou d'enseignement, de gestion des déchets, etc.).
- b) **Employés des fournisseurs principaux** : il s'agit des personnes employées ou recrutées par les fournisseurs principaux du projet, qui, sur une base continue, approvisionnent directement le projet en fournitures ou matériaux dont il a besoin pour remplir ses fonctions essentielles. Il peut s'agir par exemple des personnes employées par les fournisseurs de carburant, de consommables et de matériels informatiques, etc.
- c) **Travailleurs communautaires** : le projet peut avoir recours à des travailleurs communautaires lorsque la main d'œuvre est mise à disposition par la communauté à titre de contribution au projet ou lorsque l'on favorise le développement de proximité, en offrant un filet de sécurité sociale ou une assistance ciblée, par exemple, dans les situations de fragilité et de conflit. Il peut s'agir de travailleurs mobilisés pour la pré-collecte des déchets ou dans le cadre des travaux à haute intensité de main d'œuvre, la récupération des terres dégradées, les plantations d'arbres, etc.

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

2.2. Effectifs des travailleurs du projet

L'UCP qui sera mise en place pour la gestion quotidienne du projet aura à sa tête un coordonnateur qui sera chargé de la gestion et de la supervision du personnel qui sera recruté sur une base compétitive. Le tableau ci-après donne les détails des ressources humaines à mobiliser au sein de l'UCP.

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

N°	Postes	Nombre	Lieu d'affectation
1.	Chef de Projet	01	Korhogo
2.	Responsable Administratif et Financier	01	Korhogo
3.	Spécialiste en passation des marchés	02	Korhogo
4.	Responsable suivi évaluation	01	Korhogo
5.	Spécialiste en sauvegarde environnementale	01	Korhogo
6.	Spécialiste en sauvegarde sociale	01	Korhogo
7.	Spécialiste en Genre et inclusion sociale	01	Korhogo
8.	Spécialiste en infrastructures urbaines	02	Korhogo
9.	Spécialiste en agriculture	01	Korhogo
10.	Spécialiste en développement urbain	01	Korhogo
11.	Comptables	01	Korhogo
12.	Spécialiste en cartographie	1	Korhogo
13.	Assistants de Direction	02	Korhogo
14.	Secrétaire de Direction	01	Korhogo
15.	Conducteurs de Véhicule Administratif	03	Korhogo
16.	Agent de liaison	01	Korhogo
17.	Chef d'antenne	1	Korhogo
18.	Assistante de Direction	1	Korhogo
19.	Conducteurs de Véhicule Administratif	2	Korhogo

Source : Mission de préparation du projet, Février 2022

Pour ce qui est de l'effectif des travailleurs contractuels et des employés des fournisseurs principaux, il ne peut être connu avec précision à cette étape de la préparation du projet, d'autant plus que ces dernières ne sont pas encore identifiées. Toutefois, les investissements qui seront effectués dans le cadre du Projet concernent la voirie, la gestion des déchets, la réalisation d'infrastructures socio-communautaires, etc. En somme, plus de 200 réalisations seront engagées sur toute la durée du projet. Ainsi, si chaque entreprise retenue pour une de ces 200 réalisations mobilise entre 20 et 25 personnes au titre de la main d'œuvre non qualifiée, plus de 4 000 emplois temporaires seront créés.

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

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

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

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

- réhabilitation des points/systèmes d'approvisionnement en eau et des sections du réseau de distribution, le raccordement des foyers à l'eau,
- collecte des déchets solides dans les quartiers ;
- nettoyage des caniveaux et des collecteurs d'eaux pluviales ;
- réparation de l'éclairage public, réhabilitation de la distribution d'électricité ;
- équipement des écoles et des centres de santé, entre autres, en utilisant une approche à forte intensité de main-d'œuvre pour renforcer la création d'emplois ;
- construction et remise en état de routes (intra et interurbaines), de réseaux d'électricité d'approvisionnement en eau, de drainage et d'assainissement ;
- remise en état/construction d'établissements de santé et d'enseignement ;
- activités de travail de bureau (y compris le risque de COVID-19) ;
- le transport des travailleurs pour les activités liées au projet.

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

L'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du projet présente des risques pour les employés eux-mêmes, mais également pour les populations riveraines des travaux. Ainsi, les principaux risques liés à l'utilisation de la main d'œuvre dans le cadre du Projet de Développement Durable et Inclusif des Villes secondaires de Côte d'Ivoire sont les suivants :

▪ Risques d'accidents du travail ou de maladie professionnelle

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. Ces risques peuvent être de nature physique, chimique, physico-chimique, biologique ou socio-humain. La mauvaise gestion de ces risques professionnels peut conduire à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Selon **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 aux dispositions du Code du Travail. Sont également considérés comme accident du travail, l'accident survenu à un travailleur 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 un motif dicté par l'intérêt personnel ou indépendant de son emploi, et l'accident survenu pendant les voyages dont les frais sont mis à la charge de l'employeur »* en vertu de l'article 26.1 du Code du Travail.

▪ Risques d'accidents impliquant les populations riveraines

La mise en œuvre du projet présente des risques d'accidents de la circulation pour les travailleurs et d'autres usagers de la route, notamment les populations bénéficiaires du projet. La prise en charge ou la réparation des dommages causés à ceux-ci pourrait se faire par le biais des polices d'assurances qui seront contractées lors de la mise en œuvre du projet. En effet, outre le trajet quotidien de leurs domiciles vers le lieu de travail ou du lieu de travail vers leurs domiciles, certains travailleurs du projet auront à effectuer de nombreux déplacements vers les différentes zones du pays, dans le cadre de l'exercice de leurs activités professionnelles. Ces déplacements présentent des risques d'accidents de trajet, qui peuvent être causés par le non respect du code de la route, du matériel roulant défectueux, l'incivisme de certains conducteurs, etc. De même, la réalisation des infrastructures dans le cadre du projet (Construction des forages, des puits, des parcs de vaccination, des centres de

transformation des PFNL, des activités de CES/DRS, dans les localités) pourrait être à l'origine d'accidents sur les chantiers (chutes, blessures dues à l'utilisation des outils et équipements, etc.).

- ***Risques psycho-sociaux***

L'organisation pratique du travail et les choix managériaux présentent également des risques psychosociaux qui peuvent avoir un impact sur la santé des travailleurs. Ces risques psychosociaux sont : le harcèlement moral et/ou sexuel au travail, le stress chronique, la souffrance au travail, les conflits exacerbés qui peuvent entraîner des atteintes graves sur la santé des travailleurs et perturber la réalisation des activités du projet.

Certaines mauvaises conditions de travail sur écran peuvent occasionner une fatigue visuelle et favoriser le stress. Il s'agit notamment de l'éclairage inadéquat des pièces et d'une exposition prolongée à l'écran. En outre, les personnes qui travaillent sur un écran assis sont souvent confrontés à des problèmes de dos, de nuque et d'épaule. Ils courent également un risque accru de lésions d'effort répétitif en effectuant systématiquement les mêmes mouvements.

Le choix de méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel, qui valorisent le travailleur, ainsi que la clarification des rôles et des responsabilités de chaque travailleur, l'instauration du dialogue, etc. permettront de minimiser ces risques. En outre, il serait judicieux de fournir aux employés, des postes de travail ergonomiques adaptés ou adaptables à la tâche et à l'anatomie, à la physiologie et à la psychologie de l'utilisateur, afin de contribuer à la prévention des risques professionnels. En outre, l'ensemble des travailleurs doit être sensibilisé sur la nécessité d'alterner le travail à l'écran avec d'autres tâches.

- ***Risques d'exploitations des travailleurs, de Violences contre les enfants et de discrimination***

L'absence de contrat de travail formel² définissant clairement les horaires de travail, le salaire et les conditions générales de travail avec les entreprises pour la mise en œuvre des sous-projets pourrait donner lieu à des abus et à l'exploitation des travailleurs du projet. De même, certaines personnes pourraient faire l'objet de discrimination liée à leur sexe, leur origine sociale, etc.

Ainsi, toutes les décisions en matière de recrutement ou de traitement des travailleurs dans le cadre du projet ne seront pas basées sur des caractéristiques personnelles sans rapport avec les besoins inhérents au poste concerné. Ainsi, selon les dispositions de la NES n°2, aucune discrimination, que ce soit pour le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ne doit être opérée dans le projet.

Les entreprises en charge des travaux seront tenues de s'engager dans le contrat qui les lie au Projet, au respect des droits des travailleurs et contre le recours au travail des enfants et au travail forcé.

Ainsi, le Projet prendra toutes les dispositions nécessaires pour le suivi du respect de ces mesures.

² La section 4 du présent document donne des précisions sur les conditions et obligations relatives aux contrats de travail en Côte d'Ivoire.

- ***Risques d'atteintes physiques et morales***

En raison de la situation sécuritaire actuelle, notamment au niveau des villes situées aux frontières avec le Burkina Faso et le Mali (du fait notamment de la menace terroriste), les travailleurs du projet peuvent être exposés à des risques d'atteintes morales (intimidations, menaces) et physiques (coups et blessures, pertes de vies humaines...), de dégradation ou de pertes de biens matériels (véhicules de chantier, biens personnels). En effet, les missions effectuées sur le terrain peuvent être la cible d'attaques terroristes ou d'actes de bantitisme qui pourraient être à l'origine de blessures, de pertes matérielles et de pertes en vies humaines.

Des séances de sensibilisation des travailleurs sur ces différents risques et les conduites à observer en cas d'attaques devront être régulièrement organisées tout au long de la mise en œuvre du projet. En outre, une diffusion adéquate des informations relatives aux activités du projet, l'établissement de relations de confiance bâties sur une bonne communication avec les populations bénéficiaires, pourraient réduire considérablement ces risques. Par ailleurs, une forte implication des ressortissants de la localité dans la mise en œuvre des activités au niveau des zones à haut risque sécuritaire pourrait contribuer à la réduction des risques d'atteinte physique et morale. Enfin, l'escorte des équipes du projet dans les zones à haut risque par les forces de défense devra être envisagée.

Une évaluation des risques de sécurité (EVR) sera préparée dans le cadre des EIES une fois que les emplacements des projets auront été finalisés. Les conclusions de l'évaluation des risques seront gérées par l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de gestion de la sécurité.

- ***Risques de conflits entre les populations riveraines et les travailleurs du projet***

L'afflux de main-d'œuvre du projet pour les activités liées au projet peut entraîner des tensions avec les populations locales, surtout si ces derniers se rendent coupables de comportements contraires aux bonnes pratiques et coutumes locales. En effet, le non respect des bonnes pratiques et coutumes locales par les travailleurs du projet peut conduire à des conflits entre ces derniers et les populations concernées. De même, certains travailleurs peuvent se rendre coupables de cas d'escroquerie accumuler des dettes auprès des populations (loyers, restauration, fourniture de services divers) et avoir du mal à honorer leurs engagements, ce qui peut susciter des conflits pouvant entraver la bonne marche du projet. Une sensibilisation des travailleurs du projet sur le respect des coutumes locales et sur les comportements susceptibles d'engendrer des conflits s'avère nécessaire.

- ***Risques de survenue d'EAS/HS***

De nombreux travaux de génie civil seront réalisés dans le cadre de la mise en œuvre du Projet, et nécessiteront une mobilisation de plusieurs travailleurs dans les différentes zones concernées. Cet afflux de main d'œuvre présente des risques d'aggravation des Exploitations et Abus Sexuels (EAS) et du Harcèlement Sexuel (HS), et de propagation des infections Sexuellement Transmissibles, y compris le VIH/SIDA, de survenue de grossesses non désirées.

En outre, l'amélioration des revenus des travailleurs mobilisés dans le cadre du projet, même si ces derniers sont issus des communautés riveraines, peut conduire à une augmentation des rapports sexuels monnayés, et à un accroissement du risque de rapports sexuels entre des ouvriers et des mineurs (même s'ils ne sont pas monnayés).

Il existe également un risque que l'afflux de travailleurs entraîne une augmentation de l'EAS /HS envers les femmes, les filles et les garçons. Les entreprises seront donc tenues dans leurs contrats respectifs, de s'engager à la mise en œuvre de mesures de prévention/d'atténuation contre les EAS /HS, conformément aux dispositions de la Note de Bonnes pratiques de la

Banque mondiale sur la prévention de ces risques³, et à mettre en place un mécanisme de gestion et de traitement des plaintes, y compris celles liées aux EAS/HS.

Par conséquent, toute personne employée dans le cadre du projet doit signer le Code de bonne conduite, qui interdit de façon claire et sans ambiguïté toute forme de EAS/HS, avec les sanctions en cas de non-respect. En plus, des instances de règlement des plaintes seront mises en place aux niveaux villageois, communal et régional de sorte à favoriser leur accessibilité, surtout pour les travailleurs et les bénéficiaires du projet.

De même, une procédure spécifique relative à la gestion des plaintes liées aux EAS/HS basé sur une approche centrée sur la survivante sera mise en place. Cette procédure impliquera au besoin un ou plusieurs prestataires de services avec les compétences nécessaires pour mettre en place des protocoles pertinents.

- ***Risques d'infection à la COVID-19***

Du fait de la pandémie actuelle, la mise en œuvre du projet comporte des risques de propagation de la COVID-19. En effet, les activités du projet, pourront impliquer des interactions avec des personnes infectées. Le virus se propage entre des personnes qui sont en contact l'une de l'autre à moins de 1 m, ou par voie respiratoire, à travers les gouttelettes produites lorsqu'une personne infectée tousse ou éternue. Ces gouttelettes peuvent se déposer dans la bouche ou le nez des personnes qui se trouvent à proximité.

De même, une personne peut être infectée par la COVID-19 en touchant une surface ou un objet sur lequel se trouve le CoV-2 du SRAS.

Le tableau 3 ci-après fait la synthèse des risques potentiels liés à l'utilisation de la main d'œuvre, et propose les mesures d'atténuation correspondantes :

³ Notes de bonnes pratiques « *Lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles ainsi que le harcèlement sexuel dans le cadre du financement de projets d'investissement comportant de grands travaux de génie civil* », 2^{ème} édition, Février 2020, Banque mondiale, 92 p.

Tableau 2 : Risques et impacts potentiels liés à l'utilisation de la main d'oeuvre dans le cadre du projet

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Déplacements lors des trajets aller/retour au/du travail et des missions sur le terrain	Atteintes physiques et morales du fait du grand banditisme ou d'actes terroristes	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Prévoir un dispositif de sécurité pour accompagner les équipes sur le terrain ; ✓ Sensibiliser le personnel sur les consignes de sécurité à adopter et les conduites à observer en cas d'attaque ; ✓ Impliquer fortement les collectivités territoriales dans la mise en œuvre des activités, surtout, celles menées sur le terrain ; ✓ Faire recours à des tiers, notamment des ressortissants de la localité pour les missions dans les zones à haut risque sécuritaire.
	Accidents de circulation de la route	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les conducteurs et l'ensemble du personnel sur le respect du code de la route ; ✓ Interdire la consommation d'alcool pendant les heures de service ; ✓ Effectuer régulièrement l'entretien des véhicules de services ; ✓ Prévoir des « quarts d'heure santé, sécurité » de manière périodique au profit du personnel. ✓ S'assurer que les conducteurs qui sont pris en flagrant délit de non-respect du code de la route sont sanctionnés par le projet ou les entrepreneurs du projet.
Organisation pratique du travail, choix managériaux	Risques psycho-sociaux : stress, souffrance au travail, harcèlement sexuel au travail, conflits sociaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mettre en place une organisation du travail et des méthodes de management saines qui minimisent les risques liés au stress professionnel ; ✓ Adapter les situations de travail aux capacités et aux ressources des travailleurs ; ✓ Clarifier les rôles et les responsabilités de chacun ; ✓ Faciliter la communication, les échanges et le dialogue social entre tous les acteurs ; ✓ Former le personnel à la gestion du stress ; ✓ Sensibiliser le personnel sur son droit à saisir les structures compétentes en cas de harcèlement moral et/ou sexuel et sur son droit de retrait.
	Risques de discrimination liés au recrutement, aux salaires et à la sélection des employés pour la formation/Risque d'abus et exploitation des travailleurs	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Exiger la signature de codes de bonne conduite par les entreprises et leurs employés ✓ Effectuer des missions de suivi pour s'assurer des dispositions inscrites dans les codes ; ✓ Recruter les travailleurs du projet selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable

Activités sources de risques	Risques	Mesures d'atténuation
Réalisation des investissements	Risques de survenue de violences basées sur le genre (harcèlement sexuel, exploitation, abus et harcèlement sexuel...) et/ou de violence contre les enfants	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs et des populations bénéficiaires sur les comportements interdits, les modes d'accès au MGP en cas de non-respect des codes de bonnes conduites, et la prévention des VBG/EAS/HS, IST, le VIH /SIDA et les grossesses non désirées ; ✓ Insérer un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires et s'assurer qu'il est connu de tous et signé par chaque employé ; ✓ Organiser des « quarts d'heure genre⁴ » de manière régulière (une fois par mois au moins) avec des thématiques en lien avec les VBG/ EAS/HS/VCE, au profit des travailleurs du projet ; ✓ Renforcer les capacités de l'équipe de l'UCP sur la prise en compte du genre et la prévention des VBG/ EAS/HS/VCE. ✓ Définir des sanctions et les appliquer aux personnes qui se rendraient coupables d'actes répréhensibles ; ✓ Mettre en place un mécanisme de gestion des plaintes avec une procédure particulière pour la gestion des plaintes liées aux VBG/EAS/HS et VCE.
	Risques d'accidents lors des travaux	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Organiser des campagnes de sensibilisation des travailleurs sur les questions de santé et de sécurité ; ✓ Former les employés à l'utilisation appropriée et sécuritaire de l'équipement afin d'éviter le risque d'accidents du travail ✓ Exiger le port systématique des EPI sur les chantiers
	Risques de conflits entre les populations et les travailleurs du projet	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibiliser les travailleurs sur le respect des us et coutumes des différentes zones ; ✓ Elaborer et inclure un code de bonne conduite dans le contrat de tous les travailleurs, des fournisseurs et des prestataires.

Source : Mission de préparation du Projet, Février 2022

⁴ Séance régulière de sensibilisation d'un quart d'heure environ, organisée généralement les matins avant le début des travaux.

En vue de s'assurer du respect de toutes les mesures visant à prévenir les différents risques et à y faire face en cas de besoin, il convient d'adopter une démarche de prévention collective des risques. Ainsi, un code de bonne conduite sera élaboré et fera partie du contrat de tous les travailleurs du projet, des fournisseurs et prestataires. Ce code de bonne conduite devra être affiché sur les chantiers et connu de tous (travailleurs, fournisseurs et prestataires).

Par ailleurs, conformément au Plan d'Engagement Environnemental et Social (PEES), une évaluation sociale sera réalisée en vue d'identifier et d'évaluer les risques et effets sociaux, y compris ceux liés à la santé et sécurité du Projet, et de définir les mesures d'atténuation appropriées. Cette évaluation permettra de réaliser un diagnostic approfondi et de proposer un plan d'action adéquat. Dans le cadre de cette évaluation, des consultations seront menées avec les travailleurs, leurs associations et syndicats, les représentants du gouvernement, les ONG et les communautés locales afin d'identifier tout risque supplémentaire pour la main-d'œuvre intervenant dans le projet. Des consultations sur ces risques seront entreprises périodiquement pendant toutes les phases du projet afin que le registre des risques soit mis à jour au besoin, tout au long de la mise en œuvre du projet.

3.3. Dispositions particulières relatives à la COVID

Pour réduire les risques de propagation de la pandémie de COVID-19 parmi les travailleurs, et les populations riveraines, il est important pour tous les employeurs (y compris les entrepreneurs et les fournisseurs), d'élaborer des procédures visant la protection adéquate des travailleurs en matière de Santé et Sécurité au Travail (SST), conformément aux Directives Environnementales sanitaires et sécuritaires générales et aux Directives spécifiques au secteur d'activité, et suivant l'évolution des meilleures pratiques internationales en matière de protection contre la COVID-19, notamment celles de la banque mondiale relative à la gestion de la COVID-19 dans le cadre de travaux d'infrastructures.

Les employeurs qui ont déjà élaboré des plans de prévention des pandémies de grippe, en prévoyant la COVID-19 se doivent de mettre régulièrement à jour ces plans, pour prendre en compte les risques et les sources d'exposition, les voies de transmission, et d'autres caractéristiques uniques du SRAS-CoV-2 (c'est-à-dire différents de celles des virus de la grippe pandémique).

Quant aux employeurs qui n'ont pas pu se préparer aux événements pandémiques, ils doivent se préparer et préparer leurs travailleurs (aussi longtemps à l'avance que possible), aux risques d'aggravation des conditions de la pandémie, en élaborant des procédures de protection des travailleurs et de lutte contre les infections. Ces procédures doivent comprendre les mesures et précautions suivantes :

- ☞ *Formation immédiate et continue de toutes les catégories de travailleurs sur les procédures*

Toutes les catégories de travailleurs devront être formées sur les procédures dans tous les espaces publics, et encouragés à les mettre en œuvre. De plus, une signalisation imposant l'hygiène des mains et l'utilisation d'équipements de protection individuelle (EPI) sera mise en œuvre.

- ☞ *Équipement de protection individuelle*

Des équipements de protection individuelle comprenant des gants, lunettes de protection, écrans faciaux, masques, et une protection respiratoire le cas échéant, seront mis à la

disposition des travailleurs du projet pour assurer leur sécurité dans l'exercice de leurs fonctions.

Au cours d'une épidémie infectieuse, telle que la COVID-19, des recommandations pour les EPI spécifiques à certaines professions ou tâches professionnelles peuvent changer en fonction de la situation géographique, de la mise à jour des évaluations des risques pour les travailleurs et des informations sur les EPI, ainsi que de l'efficacité de la prévention de la propagation de COVID-19. Les types d'EPI requis lors d'une épidémie de COVID-19 dépendent du risque d'être infecté par le CoV-2 du SRAS.

Les Employeurs devront par conséquent consulter régulièrement le Comité Santé et Sécurité au Travail, l'UCP et la Banque mondiale pour des mises à jour sur les EPI recommandés.

Par ailleurs, tous les types d'EPI doivent être :

- ✓ Sélectionnés en fonction du danger auquel sont exposés les travailleurs ;
- ✓ Correctement ajustés et périodiquement réajustés, le cas échéant ;
- ✓ Portés de manière cohérente et appropriée lorsque cela est nécessaire ;
- ✓ Inspectés, entretenus et remplacés régulièrement, si nécessaire ;
- ✓ Enlevés, nettoyés et stockés ou éliminés de façon appropriée, selon le cas, pour éviter la contamination de soi-même, des autres ou l'environnement.

☞ *Élaboration de politiques et de procédures pour un traitement rapide des éventuels cas*

Outre les mesures préventives, les employeurs doivent informer et encourager les employés à s'auto-surveiller en vue de détecter les signes et symptômes de la COVID-19, s'ils soupçonnent une éventuelle exposition. Ainsi, toute personne, qui présente des signes/symptômes de la COVID ou qui se sent malade par suite d'une exposition, doit se signaler pour une prise en charge immédiate. Les employeurs prendront également des mesures pour limiter la propagation des sécrétions respiratoires des personnes qui peuvent avoir la COVID-19, en leur fournissant un masque facial, avec l'obligation de les porter. Par ailleurs, les employeurs devront prévoir un dispositif pour isoler immédiatement les personnes qui présentent des signes et/ou symptômes de la COVID-19, et les personnes potentiellement infectieuses.

Ces différentes procédures doivent être revues toutes les semaines pendant la durée de la Pandémie, afin de s'assurer qu'elles sont efficaces et ne deviennent pas obsolètes.

Par ailleurs, le projet devra s'assurer du respect des mesures barrières (port du masque, distance d'au moins 1m à respecter par tous les employés, installation de dispositifs de lavage des mains). En outre, le projet intégrera régulièrement les dernières orientations de l'OMS au fur et à mesure de son évolution et de son expérience en matière de COVID-19 à l'échelle mondiale. Le projet appliquera la flexibilité offerte par le cadre environnemental et social en adoptant un management adaptatif en fonction de l'évolution de la pandémie. Une attention particulière sera faite aux endroits où les risques seront exacerbés comme les grandes villes où la densité de la population augmentera le risque d'interaction et donc de contamination. Dans tous les cas, les décisions seront prises en accord avec l'UCP et les équipes de la Banque mondiale.

4. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : CONDITIONS GENERALES

Les principaux textes relatifs aux relations de travail et applicables dans le cadre du Projet PDVS-CI sont, de façon non exhaustive, présentés dans les lignes qui suivent :

- la loi n° 92-570 du 11 septembre 1992 portant statut général de la Fonction Publique ;
- la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire ;
- la loi n° 73- 176 du 27 avril 1973 portant création d'une mutuelle générale des fonctionnaires et agents de de l'Etat ;
- 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 n° 93-607 du 2 juillet 1993 portant modalités communes d'application du Statut général de la Fonction publique ;
- le décret n° 93-607 du 2 Juillet 1993, portant modalités communes d'application du statut général de la Fonction Publique ;
- 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'Etat en cas de maladie contractée en service ou d'accident survenu dans l'exercice de leurs fonctions ;
- la loi n° 2010-272 du 30 septembre 2010 portant interdiction de la traite et des pires formes de travail des enfants ;
- l'arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017 déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants ;
- l'arrêté interministériel n°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des projets et programmes financé ou cofinancé par la Banque mondiale.

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

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

Par ailleurs, dans le cadre de la mise en œuvre des projets financés par la Banque mondiale, les textes de cette dernière en matière de travail s'appliquent aux travailleurs recrutés par les projets ou intervenant au compte du projet. Il s'agit notamment des directives et des règlements comme la directive pour la sélection et emploi de consultant par les emprunteurs de la Banque mondiale, **janvier 2011 version révisée juillet 2014**, les règlements de passation de marché pour les emprunteurs sollicitant le financement de projets d'investissement (FPI) **juillet 2016** et des dispositions de la NES n°2.

Les termes et conditions institués par les lois et règlements en vigueur incluent les principes d'équité et d'égalité dans l'accès au travail. Le travail forcé est interdit de façon absolue et

toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, le handicap, etc. est interdite.

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

4.1. Recrutement et traitement salarial

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

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

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

En outre, le Projet et son personnel recruté sont soumis à l'arrêté interministériel **n°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018** portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des projets financés et

cofinancés par la banque mondiale, à **La loi 2015-532 du 20 juillet 2015** portant code du travail en Côte d'Ivoire, ainsi qu'à la loi n° **99-477 du 2 août 1999** portant code de prévoyance sociale.

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

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

4.2. Temps de travail, temps de repos et congés

Les heures de travail et autres dispositions spécifiques applicables au projet sont régies par le Code du Travail respectivement en ses **articles 21.1 et 20.2**. Aux termes de **l'article 21.2**, la durée légale de travail hebdomadaire est de **40 heures**, dans tous les établissements, à l'exception des établissements agricoles.

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

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

La loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire étant explicite sur le système des heures de travail, des temps de repos et congés, le projet doit prévoir la mise à disposition de toutes ces informations à tout travailleur nouvellement recruté et informer le personnel de toute modification intervenant en cours de contrat, de même qu'à la fin du contrat.

4.3. Temps de repos et congés de maternité de la femme enceinte

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

4.4. Liberté d'association

La liberté syndicale et la constitution de syndicats sont régies par les articles **51. 1 et suivants de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015** portant code du travail. Cette loi dispose en son **article 51.2** que les syndicats professionnels sont des associations de personnes exerçant

une profession, des métiers similaires ou connexes ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts. En l'espèce la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution en particulier la liberté individuelle du travail.

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

4.5. Rupture de contrat

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

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

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

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

5. APERÇU DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

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

- ✓ Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948 (no 87)
- ✓ Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949 (no 98)
- ✓ Convention sur le travail forcé, 1930 (no 29)
- ✓ Convention sur l'abolition du travail forcé, 1957 (no 105)
- ✓ Convention sur l'âge minimum, 1973 (no 138)
- ✓ Convention sur les pires formes de travail des enfants, 1999 (no 182)
- ✓ Convention sur l'égalité de rémunération, 1951 (no 100)
- ✓ Convention concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 (no 111)

5.1. Santé et Sécurité au Travail (SST)

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

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

S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, **loi 2015-532 du 20 juillet 2015** portant code du travail met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies (**article 41.2**). Il fixe les conditions d'organisation et de fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité.

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

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

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

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

Ainsi, les dispositions de la NES 2 et de la loi ivoirienne sur les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail devront être appliquées sur le projet. Ces mesures se conformeront aux dispositions de la présente section et prendront en compte les Directives ESS générales et le cas échéant, les Directives ESS spécifiques au secteur de la santé. Les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes :

- a) Identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, particulièrement ceux qui pourraient être mortels ;
- b) Mise en place de système d'identification et de suivi psychosocial des employés affectés suite au traumatisme lié au travail ;

- c) Mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ;
- d) Formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ;
- e) Consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ;
- f) Dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin ; et
- g) Solutions pour remédier à des impacts négatifs en matière de santé et de sécurité au travail tels que les accidents, décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

5.2. Accidents de travail et maladies professionnelles

La loi n° 99-477 du 2 août 1999 portant code de prévoyance sociale, définit l'accident de travail comme l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. Également l'accident du travail, est celui qui survient pendant le trajet de sa résidence du travailleur au lieu du travail, ou pendant le trajet entre le lieu du travail et le lieu où il prend habituellement ses repas et vice-versa, dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour des motifs d'ordre personnel ou indépendants de l'emploi, pendant les voyages dont les frais sont à la charge de l'employeur en vertu des dispositions prévues par le code du travail. Par ailleurs, une maladie est dite professionnelle si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle.

Les articles 80 et suivants du code de Prévoyance sociale prévoient la prestation accordée qu'il y ait interruption du travail ou non au travailleur :

- La couverture des frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, des frais pharmaceutiques et accessoires ;
- La couverture des frais d'hospitalisation ;
- La fourniture la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensable soit par le médecin, soit par la commission d'appareillage ainsi que la réparation et le remplacement de ceux que le l'accident a rendus inutilisable ;
- La couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical interentreprise ou à la formation sanitaire ou à l'établissement hospitalier ;
- D'une façon générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime.

Tableau 3 : convergences/Divergences entre la législation nationale et la NES n° 2 en matière d'emploi

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

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
		c) L'Emprunteur veille au suivi régulier de son état de santé, de ses conditions et horaires de travail et des autres critères de la NES 2.		
Traitement salarial	L'article 31.2 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail fait obligation à l'employeur de payer les salaires, indemnités et cotisations sociales dus en vertu des textes réglementaires, conventionnels et contractuels ; de traiter le travailleur avec dignité à valeur égale de rémunération et de traitement ; de communiquer tout acte d'embauche précisant la date, le salaire et la qualification professionnelle du salarié à l'inspection du travail du ressort.	La disposition n°8 de la note d'orientation de la NES 2 précise que lorsque des agents de l'État travaillent sur le projet, que ce soit à temps plein ou à temps partiel, ils restent soumis aux termes et conditions de leur contrat ou régime de travail en vigueur dans le secteur public. Le paragraphe 11 de la note d'orientation de la NES 2 dispose que les travailleurs du projet seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale et aux procédures de gestion de la main-d'œuvre.	La Banque mondiale indique que la législation nationale doit être en vigueur en ce qui concerne le traitement salarial des employés.	La rémunération dans le cadre de ce projet se conformera à la législation nationale.
Non-discrimination	L'article 4 de la Loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail en Côte d'Ivoire dispose en substance qu'aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non-appartenance à un syndicat et l'activité syndicale, la séropositive au VIH ou le SIDA présumés ou avérés, le handicap des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne notamment l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail.	Les paragraphes 13-15 de la NES 2 indiquent entre autres que les travailleurs du Projet seront employés selon le principe de l'égalité des chances et du traitement équitable. Aucune discrimination, que ce soit pour le recrutement et l'embauche, la rémunération (notamment les salaires et les avantages sociaux), les conditions de travail et les modalités d'emploi, l'accès à la formation professionnelle, les missions du poste, la promotion, le licenciement ou le départ à la retraite, ou encore les mesures disciplinaires ne doit être opérée dans le projet.	La NES et la loi ivoirienne sont en phase sur la question de non-discrimination dans le cadre du travail	Aucune discrimination (sexe, religion, nationalité, ethnicité, entre autres) ne sera opérée dans le cadre de ce projet.

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Licenciement	<p>Selon les dispositions de l'article 15.9 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, il ne peut être mis fin avant terme à un contrat de travail à durée déterminée qu'en cas d'accord des parties constatées par écrit, de force majeure ou de faute lourde.</p> <p>Quant au contrat à durée indéterminée (CDI), la même loi exige à l'employeur de disposer dans le fond, d'un motif légitime c'est-à-dire réel et sérieux.</p> <p>Par ailleurs, la loi permet au travailleur de mettre fin librement à son contrat de travail à durée indéterminée, à la seule condition de notifier par écrit sa démission avec ou sans préavis.</p>	<p>Selon le paragraphe n°12 de la note d'orientation du NES 2 du CES, lorsque le droit national ou les procédures de gestion de la main-d'œuvre l'exigent, les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits.</p>	<p>La NES 2 du CES fait des additifs quant au paiement d'indemnité en fin de contrat</p>	<p>Dans le cadre du projet les cas de licenciement seront réglementés sur la base de la législation nationale en vigueur.</p>
Santé et sécurité au travail	<p>S'agissant des travailleurs du secteur privé et des projets, la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail met à la charge des employeurs l'obligation de la prise de mesures utiles adaptées aux conditions d'exploitation de leurs entreprises de manière à prémunir le mieux possible les salariés contre les accidents et maladies (article 41.2).</p> <p>l'article 41.4 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 indique que tout salarié ou groupe de salariés en présence d'une situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou celles d'autrui, doit, après s'en être retiré, en informer le comité de santé et sécurité au travail</p>	<p>Les mesures SST comprennent l'identification de dangers potentiels et de solutions adéquates, y compris la conception, l'expérimentation, la sélection, la substitution, l'installation, l'arrangement, l'organisation, l'utilisation et l'entretien du lieu, de l'environnement et des procédures de travail de façon à éliminer les sources de risque ou de minimiser l'exposition des travailleurs du projet auxdits risques. (confère les dispositions du paragraphe 25.1 de la Note d'orientation du NES 2 du CES)</p>	<p>La NES 2 de la Banque mondiale est plus spécifique s'agissant de la SST</p>	<p>Les dispositions de la NES 2 seront appliquées dans le cadre du PDVS-CI.</p>

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel	L'article 5 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail dispose que :« Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné ni licencié pour avoir refusé de subir les agissements de harcèlement moral ou sexuel d'un employeur, de son représentant ou de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toutes natures sur ce salarié ».	En vertu des dispositions de la NES 2 du CES en son paragraphe 13.5 ; l'emprunteur définit des mesures visant à renforcer les mesures de prévention du harcèlement de travailleurs du projet, y compris du harcèlement sexuel, sur le lieu de travail.	La législation nationale approfondie la question d'exploitation, abus sexuels, harcèlement sexuel dans le milieu du travail.	Conformément aux dispositions de la NES 2 et des Notes de bonne pratiques, un plan d'action pour la prévention des EAS/HS sera développé et les employés seront soumis à la signature de codes de bonne conduite.
Accident de travail et maladies professionnelles	Les articles 80 et suivants de la loi n° 99-477 du 02 Aout 1999 portant code de Prévoyance sociale prévoient la prestation accordée qu'il y ait interruption du travail ou non au travailleur : -La couverture des frais entraînés par les soins médicaux et chirurgicaux, des frais pharmaceutiques et accessoires ; -La couverture des frais d'hospitalisation ; -La fourniture la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident et reconnus indispensable soit par le médecin, soit par la commission d'appareillage ainsi que la réparation et le remplacement de ceux que le l'accident a rendus inutilisable ; -La couverture des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle, au centre médical inter-entreprises ou à la formation sanitaire ou à l'établissement hospitalier ; -D'une façon générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime.	Les dispositions du paragraphe 24.1 de la NES 2 de la note d'orientation du CES dispose que les mesures relatives à la santé et la sécurité au travail visent à protéger les travailleurs de projets contre les accidents, les maladies ou les impacts découlant d'une exposition aux dangers rencontrés sur le lieu de travail ou dans l'exercice de leurs fonctions.	Les conditions et exigences de la NES 2 et du droit national en matière de SST et des conditions de travail sont concordantes.	Les cas d'accident et de maladies professionnelles enregistrés dans le cadre de la mise en œuvre du projet seront examinés et traité en vertu de la loi nationale.

Thèmes	Législation ivoirienne	NES N° 2 de la Banque	Observations	Dispositions à prendre dans le cadre du projet
Mécanisme de recours en cas de réclamation des travailleurs	<p>Selon l'article 51.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail, les syndicats professionnels sont des associations de personnes exerçant une profession, des métiers similaires ou connexes ayant exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts. En l'espèce la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la constitution en particulier la liberté individuelle du travail. L'article 81.1 indique que tout différend individuel du travail est soumis avant toute saisine du tribunal du travail, à l'inspecteur du travail et des lois sociales pour tentative de règlement amiable. Pour ce qui concerne les différends collectifs, l'article 82.8 précise que tout différend collectif est obligatoirement soumis dans les conditions fixées par décret, à la procédure de conciliation.</p>	<p>Les dispositions du paragraphe n°21 de la note d'orientation de la NES n°2, lorsque le droit national restreint le champ d'action des organisations de travailleurs, le Projet n'empêchera pas ces derniers de mettre au point des mécanismes parallèles pour exprimer leurs plaintes et protéger leurs droits en matière de conditions de travail et d'emploi. La NES 2 recommande la mise en place d'un mécanisme de gestion des plaintes pour les travailleurs directs et contractuels (et de leurs organisations, le cas échéant) pour exprimer leurs préoccupations d'ordre professionnel. Ces travailleurs seront informés de l'existence du mécanisme de gestion des plaintes au moment de l'embauche et des mesures prises pour les protéger contre toutes représailles pour l'avoir utilisé.</p>	<p>La NES 2 ajoute aux dispositions nationales sur la liberté d'expression et syndicale, la possibilité pour les travailleurs d'avoir un mécanisme pour gérer leur plainte.</p>	<p>Le projet aura un MGP accessible pour gérer les plaintes de travailleurs et selon des dispositions de la NES 2</p>
Traitement des femmes	<p>Selon l'article 23.3 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015 portant code du travail ; l'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, résilier son contrat ou prononcer une mutation de poste de travail. Elle a droit selon l'art 23.6 dudit code à une suspension de travail de quatorze semaines consécutives dont six avant la date présumée de l'accouchement et huit après celle-ci.</p>	<p>Le paragraphe n°15.1 de la note d'orientation 13.5 de la NES 2 stipule également que beaucoup de travailleurs du projet sont capables d'effectuer différents types de tâches indépendamment de leurs vulnérabilités particulières, mais il peut y avoir des circonstances dans lesquelles des mesures doivent être prises pour leur offrir protection et assistance, ce qui est par exemple le cas des femmes lorsqu'elles sont enceintes. Il est important que les femmes soient protégées contre un licenciement et d'autres formes de discrimination en matière d'emploi en raison d'une grossesse, d'un</p>	<p>La loi nationale est beaucoup plus spécifique sur la question du traitement des femmes. Notamment en déterminant le délai des congés de maternité.</p>	<p>En accord avec les dispositions de la législation nationale, le projet veillera à assurer la non-discrimination en vertu du genre, la facilitation du travail des femmes et la prise en compte des préoccupations spécifiques aux femmes dans le projet.</p>

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

Source : mission de préparation du PDVS-CI, Février 2022

6. PERSONNEL RESPONSABLE

Ce chapitre identifie les personnes qui, au sein du projet, sont responsables de certaines activités dont le recrutement et la gestion des agents, la santé et la sécurité au travail, la formation du personnel et le traitement des plaintes.

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

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

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

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

Ainsi, l'UCP a la responsabilité de s'assurer que les fournisseurs et prestataires sont en règle, notamment avec la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) pour les questions de sécurité et de santé au travail et de droits des travailleurs. L'UCP est également tenue de s'assurer, à travers les spécialistes en sauvegardes environnementales et sociales, que les dispositions du PGMO sont pleinement respectées et que les entreprises respectent les clauses environnementales et sociales contenues dans leurs contrats respectifs. Ainsi, le suivi de la mise en œuvre des PGMO, y compris les conditions de travail, en matière de santé, hygiène et de sécurité, la mise en conformité au code de conduite sensible à l'EAS/HS à faire approuver et signer par les travailleurs, sera assigné au spécialiste en sauvegarde environnementale et au spécialiste sociale.

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

La Caisse Générale de Retraite des Agents de l'État (**CGRAE**) est chargée de la gestion du régime légal de la réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des fonctionnaires de l'État, tandis que la gestion du régime légal de la

réparation des accidents de travail (AT) et de la prise en charge des Maladies Professionnelles (MP) des salariés du privé est assurée par la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS).

Le Conseil de discipline des départements ministériels et les tribunaux administratifs sont chargés de traiter les griefs des fonctionnaires de l'État, alors que l'Inspection de Travail s'occupe du traitement des griefs des salariés du privé.

Dans le cadre de ce Projet, un mécanisme de gestion des plaintes relatives aux relations de travail sera mis en place au niveau de l'UCP et de chaque entreprise responsable des travaux, dans le but de prendre en charge les plaintes et réclamations des travailleurs du Projet. Un dispositif spécifique pour la prise en charge des plaintes liées aux EAS/HS sera également mis en place.

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

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

7. POLITIQUES ET PROCEDURES

Cette section donne des informations sur la santé et la sécurité au travail, les rapports et le suivi qui doivent être effectués, ainsi que les procédures de gestion des principaux risques identifiés.

7.1. Santé et sécurité au travail

Le Projet respectera les Directives environnementales, sanitaires et sécuritaires, particulièrement celles relatives à la santé et la sécurité au travail. Les employeurs et les agents de maîtrise sont tenus de prendre toutes les précautions raisonnables pour assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, y compris la formation de ces derniers sur les aspects SST pertinents associés aux tâches quotidiennes, et la capacité à s'arrêter de travailler sans encourir de représailles dans des situations de danger imminent et d'urgence (NES 2).

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

A cet effet, l'UCP s'assurera du strict respect des dispositions et exigences des textes juridiques nationaux et des dispositions de la NES 2 de la Banque mondiale en matière de santé, sécurité et conditions de travail, y compris les instructions et recommandations relatives la COVID-19.

En outre, l'UCP veillera au respect des principes de prévention conformément à l'ordre de priorité suivant : élimination des risques par la suppression de l'activité en question ; maîtrise du risque à la source par le biais de contrôles techniques ; minimisation des risques par l'étude de systèmes de travail sans danger et de mesures de contrôle administratives ou

institutionnelles; et fourniture d'équipements de protection individuelle (EPI) appropriés conjointement avec la formation, l'utilisation et l'entretien des EPI.

D'une manière générale, les mesures SST seront conçues et mises en œuvre pour traiter des questions suivantes, conformément aux différents EIES/CIES / PGES: (i) identification de dangers potentiels pour les travailleurs du projet, (notamment les employés des entreprises en charge des travaux de réalisation des infrastructures) particulièrement ceux qui pourraient être mortels ; (ii) mise en place de mesures de prévention et de protection comprenant la modification, la substitution ou l'élimination de conditions ou de substances dangereuses ; (iii) formation des travailleurs du projet et conservation des registres correspondants ; (iv) consignation par écrit des accidents, des maladies et des incidents professionnels et établissement de rapports à leur sujet ; (v) dispositifs de prévention des urgences, de préparation à ces dernières et d'intervention au besoin; et (vi) solutions pour remédier aux impacts négatifs tels que les accidents, les décès, les handicaps et les maladies d'origine professionnelle.

L'UCP est également responsable :

- ✓ de la mise en œuvre de l'ensemble des dispositions et mesures prévues dans le présent document de PGMO, y compris l'allocation du budget nécessaire et la responsabilisation de certains membres de son personnel pour le suivi du respect de ces dispositions et mesures.
- ✓ de l'élaboration et la mise en œuvre des dispositions et mesures spécifiques de prévention et de gestion de la santé et la sécurité des personnes (plan particulier de sécurité et de protection de la santé) dans le cadre de l'exécution de sous-projets soumis en la matière ;
- ✓ des dispositions à prendre afin que tous les consultants/ entrepreneurs des travaux fournissent des informations détaillées sur leurs programmes de santé et de sécurité au travail ainsi que leurs personnels dédiés à la soumission de leurs offres et veilleront à leur mise en œuvre effective à travers les contrats.

Cette politique sera respectée pendant toute la durée du projet.

En cas d'accidents du travail mortels ou graves, l'UCP doit rendre compte à la Banque mondiale une fois qu'il en est notifié, et informe les autorités publiques conformément aux dispositions du pays en matière d'établissement de rapports. Cette communication est étayée par les rapports analogues que les tiers et les fournisseurs principaux sont tenus de soumettre à l'UCP (NES 2).

7.2. Dispositions particulières sur la SST

Pour réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles, il est important que les entreprises des travaux des plans de gestion de la prévention. Elle doit adopter un comportement proactif afin d'anticiper les événements. Le plan d'action en santé et sécurité permet de mieux s'organiser, d'harmoniser les activités et de les constituer en un tout cohérent, afin d'atteindre les objectifs fixés. À partir d'une analyse de la situation de l'organisation en matière de prévention des lésions professionnelles, on identifie des priorités que l'on traduit en objectifs et en activités auxquels on associe des responsables ainsi que des échéanciers. On obtient donc un programme de prévention dynamique permettant de mettre en place la structure, les pratiques et les moyens nécessaires pour identifier, réduire et éliminer les risques d'accidents et de maladies professionnelles dans son lieu de travail

Toutes les parties qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet élaboreront et mettront en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux de travail, les machines, les équipements et les processus sous leur contrôle soient sécurisés et sans risque pour la santé, y compris en appliquant les mesures appropriées à la manipulation des substances et agents physiques, chimiques et biologiques. Ces parties collaboreront activement avec les travailleurs du projet et les consulteront résolument pour leur permettre de comprendre les obligations en matière de santé et sécurité au travail et promouvoir la mise en œuvre de ces dispositions. Cette collaboration et ces consultations auront aussi pour objectif 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.

Des procédures seront établies sur le lieu de travail pour permettre aux travailleurs du projet de signaler des conditions de travail qu'ils estiment dangereuses ou malsaines et de se retirer de telles situations lorsqu'ils ont des motifs raisonnables de penser qu'elles présentent un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé. Les travailleurs du projet qui se retirent de telles situations ne seront pas tenus de reprendre le travail tant que des mesures correctives nécessaires n'auront pas été prises pour y remédier. Ces derniers ne subiront pas de représailles ou ne feront pas l'objet d'actions intentées à leur encontre pour avoir signalé ou pour s'être retirés de telles situations.

Les travailleurs du projet auront accès à des installations adaptées à leurs conditions de travail, y compris des installations sanitaires et des aires de repos convenables.

Dans le cas où des services d'hébergement leur sont fournis, des politiques relatives à la gestion et la qualité des logements seront élaborées pour protéger et promouvoir leur santé, leur sécurité et leur bien-être et leur fournir ou donner accès à des services qui tiennent compte de leurs besoins physiques, sociaux et culturels.

Lorsque les travailleurs du projet 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 santé et sécurité au travail, 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 l'ergonomie du 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. En cas de besoin, le présent document sera adapté / mis à jour en conséquence.

Un plan d'action de Sécurité Routière (PSR) sera préparé pour l'UC par le biais des entreprises des travaux. Ce plan comportera la mise en œuvre de mesures pour des routes, des abords de route ainsi que des intersections plus sûres en prévoyant les interventions et les investissements nécessaires pour la durée du sous-projet. Il prévoit également d'autres initiatives pour appuyer l'utilisation sécuritaire des infrastructures routières.

Le trafic routier représente la première cause d'accident en phase de construction de gros ouvrages. Il convient donc de le réglementer tant sur site que hors site. Diverses mesures seront évaluées et mises en œuvre :

- sensibilisation et formation des conducteurs de véhicules légers et camions aux règles de prudence élémentaires et aux risques : conduite sous l'emprise de l'alcool ou de la drogue, excès de vitesse, contrôle des pneumatiques, mise en place du chargement (stabilité) ;
- examen des capacités visuelles de tout conducteur recruté et de ses compétences de chauffeur ;
- amélioration de la signalétique par panneaux, en particulier dans les zones sensibles (zones de forte poussière, entrée/sortie de chantiers) ;
- règles de sécurité et de balisage en cas d'obstruction partielle de la chaussée, de panne, d'accident ;
- mise en place de zones de stationnement pour camions n'empiétant pas sur la chaussée;
- respect des vitesses autorisées, en particulier en zone habitée ;
- mesures pour limiter la « divagation » des véhicules hors des itinéraires prévus.

Les accès au chantier de construction seront indiqués par une signalétique adaptée. L'accès au chantier sera fermé en permanence par une barrière au niveau d'un poste de contrôle ouvert 24/24h. Le numéro de tous les véhicules transitant sera noté et ce point pourra être l'occasion d'examiner rapidement l'état du véhicule (état général, pneus et système d'éclairage).

7.3. Cas des travaux forcés

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. Nul ne peut y recourir sous aucune forme en tant que :

- (a) mesure de coercition, d'éducation politique, de sanction à l'égard de personnes qui ont exprimé leurs opinions politiques ;
- (b) méthode de mobilisation et d'utilisation de la main-d'œuvre à des fins politiques ;
- (c) mesure de discipline au travail ;
- (d) mesure de discrimination sociale, raciale, nationale ou religieuse ;
- (e) punition pour avoir participé à des grèves.

Aucun recours aux travaux forcés ne sera toléré dans le cadre du présent Projet.

7.4. Recrutement des travailleurs du projet

Comme déjà indiqué et en conformité avec la législation nationale et les exigences de NES 2, l'emploi des travailleurs du projet sera basé sur les principes de non-discrimination et d'égalité des chances.

Les demandes d'emploi ne seront prises en considération que si elles sont soumises via les procédures de candidature officielles établies par les contractants.

Des descriptions de postes claires seront fournies avant le recrutement et expliqueront les compétences requises pour chaque poste. Tous les travailleurs auront des contrats écrits, décrivant les termes et conditions de travail et le contenu leur sera expliqué. Les travailleurs signeront le contrat de travail.

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle (volontariat). Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs.

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

- faire l'objet d'une large diffusion ;
- se faire de manière participative ;
- prendre en compte le genre et être inclusive;
- 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 ;

7.5. Licenciement des travailleurs

En cas de licenciement (après avertissement ou en cas de faute lourde), les travailleurs du projet recevront par écrit un préavis de licenciement et des informations sur leurs indemnités de départ dans les délais prescrits. Conformément à l'article 65 du code du travail, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ne devient définitive qu'à l'expiration d'une période de préavis ou délai de congé. Elle est de trois mois pour le personnel cadre et assimilé, deux mois pour les agents de maîtrise et contremaître et un mois pour le personnel d'exécution.

Tous les salaires gagnés, les prestations de sécurité sociale, les contributions à une caisse de retraite et tout autre avantage social seront versés avant ou à la date de cessation de la relation de travail, soit directement aux travailleurs du projet soit, le cas échéant, pour le compte de ceux-ci. Lorsque les paiements sont versés pour le compte des travailleurs du projet, les justificatifs de ces paiements leur seront fournis.

Les travailleurs du projet auront accès à un mécanisme de gestion des plaintes afin d'y soumettre leurs préoccupations en lien avec leur situation professionnelle (cf. section 11 du présent document).

7.6. Insertion des clauses environnementales et sociales dans les dossiers d'appel d'offres et les documents contractuels

La Primature incorporera à travers l'UCP, des clauses environnementales et sociales, y compris celles qui traitent spécifiquement des risques EAS / SH et VCE, dans les dossiers d'Appel d'Offres (DAO) et les contrats des entreprises. Cela permettra aux soumissionnaires potentiels d'être conscients des exigences de performance environnementale et sociale attendues de leur part, afin de pouvoir les refléter dans leurs offres, car ils sont tenus de mettre en œuvre ces clauses pendant la durée du contrat. Le MIS, par l'intermédiaire de l'UCP fera respecter ces clauses par les entreprises.

En tant qu'exigence contractuelle fondamentale, le contractant est tenu de s'assurer que toute la documentation relative à la gestion environnementale et sociale, y compris les PGMO, est disponible pour inspection à tout moment par l'UCP. Les accords contractuels avec chaque agent de projet doivent être clairement définis.

De même, un code de conduite avec les interdictions spécifiques contre les EAS/HS, et des sanctions et procédures efficaces pour les travailleurs qui ne se conforment pas au code de

conduite sera signé par tous les travailleurs du projet en même temps que leur contrat de travail.

Les mesures mentionnées ci-dessus devront donc être suivies par les sous-traitants, et contrôlées par le spécialiste des ressources humaines et les spécialistes de sauvegardes sociales et environnementales de l'UCP, afin de garantir un traitement équitable de tous les employés, quelles que soient leurs caractéristiques personnelles.

7.7. Documentation et information à l'attention des travailleurs

Une documentation et des informations claires et faciles à comprendre seront communiquées aux travailleurs du projet sur leurs conditions d'emploi. Ces informations et documents décriront les droits des travailleurs au regard de la législation nationale du travail (y compris des conventions collectives interprofessionnelles applicables), notamment leurs droits en matière de temps de travail, de salaire, d'heures supplémentaires, de rémunération et d'avantages sociaux ainsi que tout autre droit.

En plus de la documentation écrite, une explication orale des conditions d'emploi sera fournie aux travailleurs qui pourraient avoir des difficultés à comprendre la documentation. L'explication sera fournie dans une langue comprise par le travailleur. Les travailleurs étrangers auront besoin de permis de travail, ce qui leur permettra de travailler en Côte d'Ivoire.

7.8. Procédures de gestion des situations d'urgence

Conformément à la NES 4 et au code du travail ivoirien, l'UCP, par l'entremise des entreprises en charge des travaux élaborera un Plan de Préparation et de Réponse aux Crises et Situations d'Urgence (PPRCSU). Ce plan est un document qui doit permettre de faciliter la maîtrise de l'action de crise autour des sites à hauts risques et la mise en place d'un système d'intervention sur les zone à risque. Le schéma ci-dessous présente un PPRCSU.

Figure 1: Schéma d'un Plan de Préparation et de Réponse aux Crises et Situations d'Urgence



Source : Plan de Gestion de crise/Toyota, 2018

En phase de construction et d'exploitation, l'entreprise des travaux veillera à réaliser une analyse des accidents critiques déclencheurs d'un processus de gestion de situation d'urgence pouvant survenir durant les travaux ou opérations réalisés, des installations et équipements présents sur le site du projet. Cette étude devrait permettre de recenser les risques générés dans le cas de fonctionnements dégradés des installations (rupture, panne, incendie,

explosion, accident avec simple ou plusieurs victimes...), du comportement inapproprié du salarié (non- respect des consignes par exemple) ou une défaillance du système de management (absence de maintenance préventive). Elle aura pour vocation d'identifier les principaux événements redoutés et d'évaluer leur incidence sur le personnel travaillant ou logeant sur le site, sur les populations alentours, sur l'environnement et sur les installations du site. Une attention particulière sera apportée au diagnostic de la vulnérabilité de l'établissement vis-à-vis du risque de blessures grave ou de décès, d'incendie ou d'atteinte à l'environnement.

A l'issue de cette analyse il sera possible de retenir les scénarii d'accidents qui nécessitent un traitement attentif compte tenu des risques identifiés. Ils serviront de base à l'élaboration du "Plan de Réaction aux Situations d'Urgence" ou Plan d'Opération Interne.

Cette analyse mettra en évidence l'évaluation des moyens de :

- Prévention mis en œuvre pour limiter l'apparition de l'évènement indésirable en relation directe avec l'évaluation du risque en matière d'hygiène et sécurité et d'environnement,
- Protection mis en œuvre pour limiter ou atténuer les conséquences de l'évènement indésirable lors des premiers secours mis en œuvre ou durant les actions à plus long terme,
- Surveillance particulière durant la phase de remise en état. Cette phase fera l'objet d'un rapport détaillé présentant les résultats de l'analyse des risques.

Il faut toujours mettre en place un dispositif de maîtrise des risques afin d'assurer la pérennité des mesures de prévention proposées et aussi l'amélioration continue. Ce dispositif à mettre en place par chaque entreprise exécutrice est élaboré sous la supervision du Directeur des travaux et du responsable HSSE désigné.

Pour ce faire, les directives suivantes sont proposées :

- Désigner un coordinateur sécurité et protection de la santé (CSPS) qui va mettre en place un plan global de coordination (PGC) des chantiers afin de juguler les risques liés à la coactivité ;
- Élaborer un plan particulier de sécurité et protection de la santé au travail (PPSPS) ou Plan de gestion des risques et accidents (PGRA) pour chaque entreprise exécutante ;
- Élaborer un plan d'installation pour chaque chantier ;
- Instaurer 15 mn de sécurité sur tous les chantiers pour une meilleure sensibilisation ;
- Communiquer davantage sur la prévention des risques et impliquer de plus en plus le personnel dans la préservation de sa santé ;
- Mettre en place une veille sécuritaire à travers la réalisation de visites inopinées de sécurité sur les chantiers ;
- Réaliser une visite médicale systématique du personnel afin d'identifier toutes maladies ou risques potentiels sur la santé susceptibles de conduire à un accident.
- En lien avec l'OSER, l'AGEROUTE, les Entreprises des travaux, doivent mettre en place un Plan de déviation et de Sécurité routière ;
- Mettre en place un plan de renforcement des capacités du personnel d'opérations et d'encadrement et l'exécuter rigoureusement.

Un plan de renforcement de capacité élaboré dans le CGES qui prendra en compte la formation du personnel (UC/AES et entreprises des travaux) sur les aspects de sauvegarde environnementale et sociale sera mis en œuvre.

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

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

S'agissant des travailleurs du secteur privé, selon **l'article 23.2**, les enfants ne peuvent être employés dans aucune entreprise avant l'âge de 16 ans et apprentis avant l'âge de 14 ans. Le Code du Travail retient par conséquent l'âge de 16 ans, sauf pour les travaux dangereux où l'âge requis est de 18 ans. Par ailleurs, la Côte d'Ivoire dispose d'une liste de travaux considérés comme travaux dangereux pour les enfants (**arrêté n°2017-017 MEPS/CAB du 02 juin 2017** déterminant la liste des travaux dangereux interdits aux enfants). Le secteur de bâtiment et travaux publics auquel s'intéresse le présent projet est retenu au nombre des secteurs présentant un niveau de dangerosité élevé pour les enfants. C'est pour cette raison que les entreprises et leurs sous-traitants devront vérifier systématiquement l'âge des candidats avant leur embauche en leur faisant obligation de tenir un registre de toutes les personnes de moins de 18 ans employées dans leur entreprise, avec pour chacune d'elles, l'indication de sa date de naissance (**article 23.2 de la loi 2015-532 du 20 juillet 2015** portant code du travail). Les rapports mensuels doivent faire un point de cette situation.

Les structures déconcentrées du ministère en charge du travail, les collectivités territoriales, les ONG et les syndicats qui sont les parties prenantes du projet pourront être mis à contribution pour assurer la vérification de l'âge des travailleurs du projet ainsi que la procédure d'évaluation des risques pour les travailleurs âgés de 18 ans au minimum. La NES n° 2 fixe l'âge minimum à 14 ans, alors que cet âge est retenu dans la loi ivoirienne pour l'entrée en apprentissage.

Ainsi donc, l'âge minimum à prévoir dans le cadre de ce projet sera de 16 ans, conformément à la loi de la République de Côte d'Ivoire.

9. CONDITIONS GENERALES

9.1 Rémunérations

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

De même, l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat (**Article 31.2**). La

législation ivoirienne prévoit l'évaluation de la rémunération suivant l'heure de présence au poste. A ce titre, aucun salaire n'est dû en cas d'absence, en dehors des cas prévus par la réglementation et sauf accord entre les parties intéressées (**Article 31.1** du code du travail).

Ainsi, les règles de la République de Côte d'Ivoire en matière de rémunération des travailleurs seront appliquées sur ce projet, notamment les dispositions contenues dans l'arrêté interministériel n°026/MEF/SEPMBPE du 19 janvier 2018 portant fixation des salaires, indemnités et autres avantages du personnel impliqué dans la mise en œuvre des projets et programmes financé ou cofinancé par la Banque mondiale.

9.2 Non-discrimination et égalité des chances dans la législation nationale et dans la NES 2

Dans les conditions prévues au présent titre, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les salariés, quels que soient leur sexe, leur âge, leur ascendance nationale, leur race, leur religion, leurs opinions politiques et religieuses, leur origine sociale, leur appartenance ou leur non-appartenance à un syndicat (**Article 31.2**). Sous réserve des dispositions expresses du présent Code, ou de tout autre texte de nature législative ou réglementaire protégeant les femmes et les enfants, ainsi que des dispositions relatives à la condition des étrangers, aucun employeur ne peut prendre en considération le sexe, l'âge, l'ascendance nationale, la race, la religion, l'opinion politique et religieuse, l'origine sociale, l'appartenance ou la non appartenance à un syndicat et l'activité syndicale des travailleurs pour arrêter ses décisions en ce qui concerne, notamment, l'embauche, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, l'avancement, la promotion, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, la discipline ou la rupture du contrat de travail. (**Article 3**).

Toutefois, les distinctions, exclusions ou préférences fondées sur les qualifications exigées pour un emploi déterminé ne sont pas considérées comme des discriminations. Les dispositions ci-dessus ne font pas non plus obstacles aux mesures temporaires prises aux fins d'établir l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et au perfectionnement.

En plus des dispositions ci-dessus, la NES 2 prévoit des mesures de protection et d'assistance appropriées à l'égard des personnes vulnérables travaillant sur le projet, notamment celles appartenant à des catégories particulières de travailleurs comme les femmes, les personnes handicapées, les travailleurs migrants et les enfants (en âge de travailler en vertu du présent manuel). Ainsi les dispositions de la NES 2 peuvent s'appliquer en ce qui concerne la non-discrimination dans le cadre des projets

10. MECANISME DE GESTION DES PLAINTES

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

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

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

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

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

10.1. Dispositif de gestion des plaintes des travailleurs

Deux (02) niveaux sont également prévus pour le règlement des plaintes qui surviendraient pendant la phase des travaux et d'opérations, le premier niveau de règlement des plaintes étant constitué par l'entreprise et la mission de contrôle.

10.1.1. Typologie de plaintes liées aux relations et conditions de travail

Les plaintes liées aux relations de travail, qui peuvent survenir, à mode d'illustration, pour les raisons suivantes :

- absence de contrat de travail ;
- embauche de mineur-e-s sur les chantiers ;
- violations des us et coutumes des zones d'intervention du Projet y compris des profanations des sites sacrés ;
- cas de traite des personnes ;

- heures de travail non comptabilisées ;
- non compensation des heures supplémentaires ;
- non-paiement des salaires des employés, aussi bien pour les travailleurs permanents que pour les travailleurs temporaires ;
- retards / non-paiement des salaires des travailleurs du Projet ;
- harcèlement moral, intimidation, discrimination.

10.1.2. Options pour porter plainte

Porter plainte peut se faire selon les modes suivants :

- Boîtes à suggestion accessible à tous dans les communautés où les bénéficiaires peuvent déposer des plaintes anonymes ou connues selon leur choix formulée par écrit ;
- Une heure par semaine est réservée aux bénéficiaires qui désirent se rendre au bureau d'une organisation⁵ et faire part de leurs « inquiétudes » ; une femme, membre de la communauté, peut également être formée pour recevoir ce type de plaintes et être disponible à un créneau accordé.
- Un numéro de téléphone (de préférence un numéro vert) où les bénéficiaires peuvent appeler pour déposer une plainte anonyme ou non anonyme (selon leur choix) au sujet du projet.
- Une période est réservée à la fin de chaque assemblée communautaire pour permettre aux bénéficiaires de faire part de leurs inquiétudes et plaintes au personnel local, de préférence en privé dans le cas des autres plaintes sensibles ;

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

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

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

10.1.3. Premier niveau : Entreprise et mission de contrôle

Le premier niveau de gestion des plaintes liées au suivi environnemental et social des travaux sera composé des représentants de l'entreprise en charge des travaux, et de la mission de contrôle, tel qu'indiqué dans le tableau ci-après :

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

Tableau 4 : Composition du comité de gestion des plaintes des travailleurs au niveau de l'entreprise

N°	Fonction	Structures
1.	Responsable environnement et social	Entreprise responsable des travaux
2.	Chef de chantier	Entreprise responsable des travaux
3.	Responsable environnement et social	Mission de contrôle
4.	Représentant de l'ONG chargé de la mise en œuvre du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes	ONG d'intermédiation sociale

Source : mission de préparation du PDVS-CI, février 2022

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

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

10.1.4. Le comité central de gestion des plaintes

Le Comité central de gestion des plaintes est chargé la gestion et du traitement des plaintes qui lui sont soumises directement, ou des plaintes non résolues par les échelons inférieurs. Le comité central comprend des membres permanents et des membres non permanents.

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

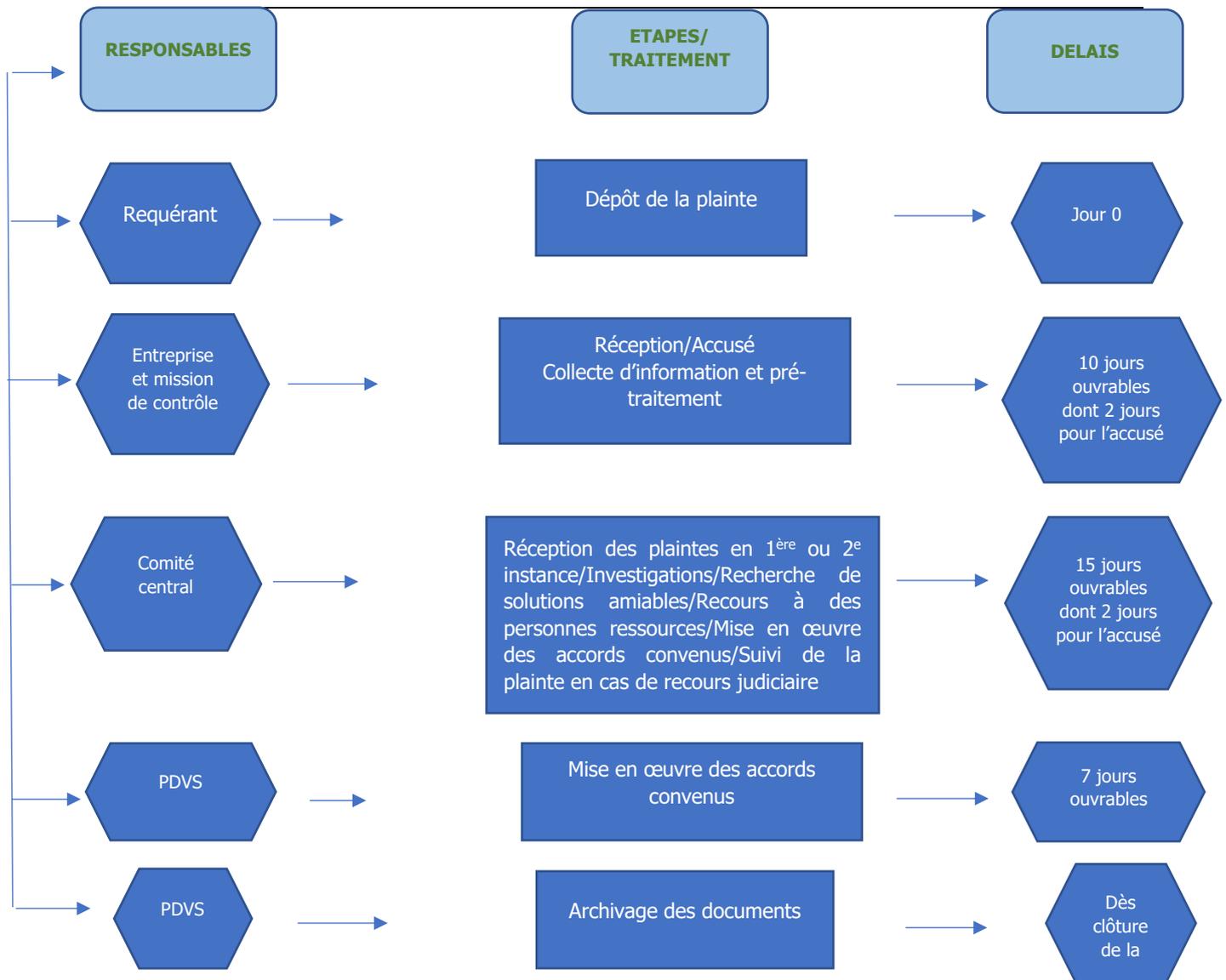
Tableau 5 : Membres du comité central de gestion des plaintes des plaintes liées aux travailleurs

N°	Fonction	Structures
1.	Chef de mission	Mission de contrôle
2.	Spécialiste en sauvegarde environnementale et sociale	Entreprise responsable des travaux
3.	Spécialiste en sauvegarde sociale	UCP
4.	Spécialiste en genre	UCP
5.	Représentant de l'ONG chargé de la mise en œuvre du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes	ONG d'intermédiation sociale

Source : mission de préparation du PDVS-CI, février 2022

La figure ci-après présente le logigramme de traitement des plaintes liées aux travaux

Figure 2: Logigramme de traitement des plaintes liées aux travaux



10.1.5. Règlement à l'inspection du travail

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

10.1.6. Recours juridictionnel

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

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

10.2. Procédure du MGP pour traiter de plaintes dites sensibles

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

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

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

10.3. Comités de traitement de plaintes sensibles

La procédure pour traiter les plaintes dites « sensibles » dans le Mécanisme de Gestion des Plaintes prévoit deux (2) Comités de Réception des Plaintes : l'un pour le personnel de l'UCP et où le spécialiste genre de l'UCP a un rôle essentiel, et l'autre pour le personnel des constructeurs.

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

- Un Comité de plaintes sensibles au niveau de l'UCP qui sera composé par :
 - La/le spécialiste genre de l'UCP ;

- Une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans les VBG.
- Un Comité de plaintes sensible au niveau des Constructeurs (pour le cas d'un sous-traitant (et son personnel) pour le cas dans le domaine du travail. Ce comité sera composé de :
 - du chef de chantier ;
 - du représentant HSE ;
 - d'une ONG locale en charge de la réception des plaintes au niveau de la communauté spécialisée dans la VBG.
- Un Comité éthique au niveau de l'UCP pour les plaintes liées à la corruption ou à d'autres plaintes sensibles similaires :
 - La/le Spécialiste genre du projet ;
 - Une ONG locale ou national spécialisé dans le domaine de la gouvernance ou de la transparence.

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

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

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

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

Pour le/la survivant-e

- Âge
- Sexe
- Lieu de l'incident
- Forme de violence reportée : les faits

- Lien avec le projet (dans les propos de la survivante)
- Services de prise en charge dont il/elle a déjà bénéficié auxquels elle est référencée suite à sa plainte, le cas échéant

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

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

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

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

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

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

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

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

Toute communication relative à une plainte doit être faite de manière confidentielle et sécurisée.⁶

10.5. Réponse à un cas d'exploitation et abus sexuel / harcèlement sexuel (EAS / HS)

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

⁶ Aucune mention relative au sujet sensible ne sera faite tant dans l'objet que dans le corps de la correspondance

présumée et de l'auteur présumé reste confidentielle et que la sécurité de la survivante soit priorisée.

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

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

10.6. Mesures disciplinaires

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

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

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

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

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

- Cessation immédiate de la relation contractuelle (pour les personnes relevant d'un accord qui ne leur confère pas le statut de membres du personnel ou d'un autre accord de collaboration) et cela en conformité avec le cadre légal national ;
- Lorsqu'il est avéré que des personnes ont participé à des actes d'exploitation ou d'abus sexuels, de fraude, de harcèlement sexuel, de mariage des enfants, les ont encouragés

ou tolérés, une mention sera inscrite dans les registres du projet afin d'empêcher ces personnes de se porter candidates à de futures offres et d'avoir d'autres relations contractuelles avec celui-ci.

10.7. Indicateurs de suivi du MGP de plaintes sensibles

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

Ces indicateurs concernent :

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

10.8. Clôture et archivage de la plainte

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

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

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

10.9. Évaluation de la satisfaction des populations sur la mise en œuvre MGP

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

10.10. Diffusion de l'information sur le MGP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11. GESTION DES FOURNISSEURS ET PRESTATAIRES

L'UCP utilisera les Dossiers types de passation de marchés 2018 de la Banque (Bank's 2018 Standard Procurement Documents) pour les appels d'offres et les contrats, notamment en ce qui concerne la main-d'œuvre et les exigences en matière de santé et de sécurité au travail. L'UCP est chargée du recrutement et de la gestion des entrepreneurs/sous-traitants. Elle veillera à ce que les entreprises/sous-traitants qui emploient ou engagent des travailleurs dans le cadre du projet, élaborent et mettent en œuvre des procédures pour créer et maintenir un cadre de travail sécurisé, notamment en veillant à ce que les lieux et les outils de travail soient sécurisés et sans risque pour la santé des travailleurs.

Pour les fournisseurs principaux, les procédures applicables aux travailleurs directs et aux travailleurs indirects du projet sont applicables, mais cela devra tenir compte. En outre, le projet fera des efforts nécessaires pour s'assurer que les tiers qui engagent des travailleurs contractuels soient des entités légalement constituées et fiables et ayant mis au point des procédures de gestion de la main-d'œuvre adaptées au projet.

Le projet mettra en place des procédures pour la gestion et le suivi de la performance de ces tiers. En outre, le projet devra intégrer lesdites exigences dans les dispositions contractuelles avec ces tiers, ainsi que des mécanismes de recours appropriés en cas de non-conformité. S'agissant de sous-traitance, le projet exigera de ces 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.

Lorsqu'il existe 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 pour en vérifier l'efficacité.

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

Les travailleurs contractuels auront accès au mécanisme de gestion des plaintes. Au cas où le tiers qui les emploie ou les engage n'est pas en mesure de mettre à leur disposition un mécanisme de gestion des plaintes, le projet donnera à ces travailleurs contractuels l'accès au mécanisme de gestion des plaintes des travailleurs directs mentionné ci-dessus.

Les critères de sélections des fournisseurs seront définis plus tard. Ils devront néanmoins tenir compte de la capacité du fournisseur ou prestataire de service à concourir avec les recommandations des standards NES 2 et NES 4 de la Banque mondiale, ainsi que de la législation ivoirienne.

À l'instar des travailleurs du projet, les travailleurs employés par les fournisseurs et prestataires seront rémunérés sur une base régulière, conformément à la législation nationale en vigueur et aux dispositions des présentes procédures de gestion de la main-d'œuvre. Les retenues sur salaires seront effectuées uniquement en vertu du droit national ou des procédures de gestion

de la main-d'œuvre, et les travailleurs seront informés des conditions dans lesquelles ces retenues sont faites. Ils auront droit à des périodes de repos hebdomadaire, de congé annuel et de congé maladie, de congé maternité et de congé pour raison familiale, en vertu du droit national et des procédures de gestion de la main-d'œuvre.

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

Dans le cadre de l'exécution du projet, des mesures spéciales de protection et d'assistance destinées à remédier à des actes discriminatoires ou à mener des actions positives en faveur de certaines personnes défavorisées ou vulnérables pourront être menées dans le cadre du projet (par exemple, privilégier la main d'œuvre locale dans les recrutements ; privilégier les femmes lorsque l'on se trouve face à des candidats à compétences égales). Ces mesures seront définies dans le PGES, à condition qu'elles soient conformes au droit national.

L'âge minimum sera respecté par les fournisseurs et prestataires, conformément aux dispositions préconisées dans le présent document de procédures de gestion de la main d'œuvre. Le projet n'aura pas recours au travail forcé. Cette interdiction s'applique à toute sorte de travail forcé ou obligatoire, tel que la servitude pour dettes ou des types d'emploi analogues. Aucune victime de trafic humain ne sera employée sur le projet.

12. TRAVAILLEURS COMMUNAUTAIRES

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

Les investissements à gains rapides (*Quick Win Investments*) sous la sous-composante 1.1 où les investissements ou activités liés au développement économique local sous la sous-composante 2.3, pourraient nécessiter l'implication des travailleurs communautaires. Les investissements à gain rapide pourraient impliquer des travaux au niveau communautaire comme la plantation d'arbres, le nettoyage ou la peinture de bâtiments, la construction de clôtures ou des mesures anti-érosion. Dans le cas de la sous-composante 2.3, il pourrait s'agir du développement durable des systèmes alimentaires locaux par des investissements en infrastructures de maraîchage ou la fourniture d'un soutien financier aux producteurs locaux, principalement aux femmes et aux jeunes.

Le choix des travailleurs communautaires se fera principalement soit sur proposition de la commune, soit sur proposition des chefs de localités ou quartiers concernés par les activités du projet, soit sur proposition des associations communautaires de base ou encore sur proposition personnelle. Ce choix se fera en fonction d'un certain nombre de critères définis par les employeurs. Le niveau et l'âge minimum requis seront fixés par les employeurs conformément à la **Loi n° 2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail**. Les travailleurs communautaires recrutés percevront un salaire journalier défini conformément au code de travail en vigueur en Côte d'Ivoire.

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

La sélection des travailleurs communautaires doit répondre aux conditions suivantes :

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

En outre, les étapes suivantes doivent être suivies :

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

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

Etape 3 : Sous la direction d'un comité présidé par l'autorité communale ou l'autorité préfectorale et composé du chef de quartier ou la localité, d'un représentant de l'employeur, d'un représentant des Organisations Communautaires de Base, la sélection est organisée en

présence des leaders communautaires, des groupes sociaux et d'une ONG, selon les modalités démocratiques. Les participants sont informés sur les objectifs de la réunion, le programme à mettre en œuvre et l'importance de choisir des candidats qui répondent aux critères de choix de l'employeur en fonction du besoin. En cas de candidatures multiples validées, le vote des membres du comité sera utilisé pour départager les candidats.

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

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

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

X

12.2 Conditions de renouvellement des travailleurs communautaires

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

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

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

13. EMPLOYES DES FOURNISSEURS PRINCIPAUX

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

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

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

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